

Työn imu yrittäjänäisten voimavarana
Case: Vantaan Yrittäjänaiset ry

Taina Vuori

Liiketalouden koulutusohjelma

Tekijä tai tekijät Taina Vuori	Ryhmä tai aloitusvuosi 2006 / IM06
Opinnäytetyön nimi Työn imu yrittäjänäisten voimavarana Case: Vantaan Yrittäjänaiset ry	Sivu- ja liitesivumäärä 70 + 13
Ohjaaja tai ohjaajat Juha Sillanpää, Pirjo Saaranen	
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten yrittäjänaiset voivat parhaalla mahdollisella tavalla hyödyntää omaa työn imuaan ja psykologista pääomaansa yhteensovittaen työn, perheen ja vapaa-ajan sekä miten he kokevat myönteiset tunteet omassa elämänhallinnassaan.</p> <p>Tietoperusta eli teoreettisessa osiossa kerrotaan tarkemmin merkityksellisen työn edellytyksistä, psykologisesta pääomasta, työn imusta, työhyvinvoinnista ja jaksamisesta, itsensä johtamisesta ja ajankäytöstä. Elämäntapa- ja työhyvinvointi kohdassa kerrotaan elämäntapa- psykologiasta, työn kuormituksesta, positiivisesta ja negatiivisesta stressistä ja David A. Kolbin teoriasta ”Experiental learning”, eli kokemuksellinen oppimisteoria, jonka mukaan oppiminen tapahtuu eräänlaisina sykleinä. Yksilön vahvuudet kohdassa kerrotaan terveydestä osana hyvinvointia, terveyden ja hyvinvoinnin edistämisestä ja ihmisten välisestä viestinnästä.</p> <p>Tutkimuksen kohteena olivat Vantaan Yrittäjänaiset ry:n kaikki jäsenet. Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta. Aineisto empiriseen osioon kerättiin strukturoidulla kyselytutkimuksella, joka lähetettiin sähköpostilla kaikille Vantaan Yrittäjänaisille.</p> <p>Tutkimustuloksia ei voida yleistää vastaajien vähäisyyden vuoksi mutta tutkimuksen mukaan yrittäjänaisilla on työn imua ja psykologista pääomaa sovittoa yhteen työhön, perheeseen ja vapaa-aikaan parhaalla mahdollisella tavalla. Yrittäjänaiset ovat hyvin optimistisia ja kokevat myönteisiä tunteita omassa elämänhallinnassaan. Tutkimustulosten mukaan yrittäjänaiset nauttivat työstään, kokevat oman työnsä erittäin mielenkiintoiseksi, ja heidän itsetuntonsa on kohdallaan.</p>	
Asiasanat Työn imu, psykologinen pääoma, työhyvinvointi, elämänhallinta, itsensä johtaminen ja ajankäyttö.	

Author(s) Taina Vuori	Group or year of entry 2006/IM06
The title of thesis Work engagement as a resource of female entrepreneurs Case: Vantaan Yrittäjänaiset ry	Number of report pages and attachment pages 70 + 13
Advisor(s) Juha Sillanpää, Pirjo Saaranen	
<p>The purpose of this final thesis was to investigate how female entrepreneurs in their best way can use their work engagement and psychological capital to be able to manage their work, family and free time. The aim was also to find out how they experience positive emotions in their own life control.</p> <p>The theoretical part of the thesis deals with the importance of meaningful work, the psychological capital, work engagement, workplace welfare and the strength to work. It also explains how you can lead yourself and control your time. In the section lifespan psychology and working welfare, the topics of life span psychology, workload and positive and negative stress are explained. Furthermore, the main points of Kolbi's theory of experiential learning are explained as a continuous process where learning itself happens in cycles. In the section individual strengths health is discussed as part of a human being's welfare. Important is also the improvement of health and welfare, not to forget the communication between people.</p> <p>A group of female entrepreneurs in Vantaa, Vantaan Yrittäjänaiset ry, was the target group of the study. A quantitative research and analysis method was used. The material to the empirical part was collected with the help of a questionnaire, which was sent out by email to all members of Vantaan Yrittäjänaiset.</p> <p>The results from the study can not be generalised as the number of responses was quite low. But the main outcome was that these female entrepreneurs in Vantaa have really high work engagement and psychological capital to fit and balance together work, family and free time in their best way. They are very optimistic and experience positive emotions in their life control. According to the study results the female entrepreneurs enjoy their work and find it very interesting. Finally, their self-esteem is strong.</p>	
Key words Work engagement, psychological capital, working welfare, life control, own leadership and time management.	

Sisällys

1	Johdanto	3
1.1	Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimusongelma	6
1.2	Opinnäytetyön keskeiset käsitteet	7
1.3	Opinnäytetyön rakenne	9
2	Merkityksellisen työn edellytykset	11
2.1	Psykologinen pääoma	11
2.2	Työn imu	13
2.3	Työhyvinvointi ja jaksaminen	14
2.4	Itsensä johtaminen	17
2.5	Ajankäyttö	20
3	Elämäntarkkailu- ja työhyvinvointi.....	25
3.1	Elämäntarkkailu- ja työhyvinvointi	25
3.2	Työn kuormitus	28
3.3	Positiivinen ja negatiivinen stressi.....	30
3.4	David A. Kolbin teoria	32
4	Yksilön vahvuudet	34
4.1	Terveys osana hyvinvointia	34
4.2	Terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen.....	36
4.3	Ihmisten välinen viestintä.....	38
5	Tutkimus	41
5.1	Kohderyhmän kuvaus.....	41
5.2	Tutkimusmenetelmä	42
5.3	Tutkimuksen suunnittelu- ja toteutusprosessi.....	42
5.4	Tutkimuksen toteutus	43
5.5	Tutkimuksen analysointimenetelmät	44
6	Tutkimustulokset.....	45
6.1	Vastaajien taustatiedot	45
6.2	Yrittäjien optimistisuus omassa elämäntarkkailussa.....	50
6.3	Yrittäjien kokemuksia työn imusta.....	54
6.4	Yrittäjien työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen.....	59
7	Pohdinta	62

7.1 Johtopäätökset.....	62
7.2 Kehittämisideat.....	63
7.3 Validiteetti ja reliabiliteetti.....	63
7.4 Oman oppimisen arviointi	65
Lähteet.....	67
Liitteet.....	71
Liite 1. Saatekirje	71
Liite 2. Kyselylomake.....	72
Liite 3. Vapaa-ajan ja työn yhteensovittaminen (kysymys 9).....	77
Liite 4. Työstä koettuja työn imun tuntemuksia (kysymys 10).....	78
Liite 5. Työtä kuormittavia asioita (kysymys 11).....	79
Liite 6. Ulkoisten asioiden vaikutus hyvinvointiin (kysymys 18)	80
Liite 7. Psykologisten ulottuvuuksien kokeminen työssä (kysymys 19).....	81
Liite 8. Työn imun ja Likertin asteikon kysymysten väliset korrelaatiot.....	82
Liite 9. Yrittäjyys vuosina ja Likertin asteikon kysymysten väliset korrelaatiot	83

1 Johdanto

Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat tämän päivän työelämää ajatellen yksi eniten puhutuimmista asioista. Ne koskettavat jokaista työssä käyvää ihmistä olipa sitten yrityksen koko pieni tai suuri. Ihminen jaksaa käydä työssä ja iloita omista aikaansaannoksestaan kun hän voi hyvin niin psyykkisesti kuin fyysisestikin. Tänä päivänä puhutaan myös paljon työurien pidentämisestä, joten on ilmiselvää työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen merkityksen korostuvan vielä entisestään.

Pienten yritysten työhyvinvointi ja työssä jaksaminen on erityisen tärkeitä, koska niiden laatu näkyy heti ulospäin ja vaikuttaa suoraan yrityksen työntekijöiden jaksamiseen ja tulokseen. Mitä paremmin pienessä yrityksessä omistaja ja työntekijät voivat sitä paremmin yritys voi ja tuottaa tulosta. Tänä päivänä yritysten tulostavoitteet ovat kovenneet entisestään ja kaikilta vaaditaan entistä enemmän panostusta työhön ja ihmisten jaksaminen käy välillä jopa äärirajoilla. Juuri siksi on tärkeää huolehtia ihmisten työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta, että ihmiset jaksaisivat olla mahdollisimman pitkään työelämässä ja samalla motivoida heitä oikeaan suuntaan työelämässä. Ihmisten pitää osata hallita omaa elämäänsä niin, että työ ja vapaa-aika kulkevat rinnakkain heidän omassa elämänhallinnassaan. Rentoutumiselle, perheelle ja itselleen pitää myös olla riittävästi aikaa, että jaksaa ahertaa ja tehdä työnsä iloisella mielellä. Elämässä pitää olla tarpeeksi psykologista pääomaa ja työn imua niin silloin työnteko ja vapaa-aikakin sujuu paremmin elämässä.

Tutkimalla naisyrittäjyyttä ja heidän työn imua sekä heidän jaksamistaan työssä, niin voidaan saada paljon hyödyllistä tietoa niille naisille, jotka haaveilevat yrityksen perustamisesta. Tietoa voidaan toki hyödyntää myös yleisellä tasolla yrittäjyydestä.

Näin hyötyjä ja riskejä voidaan miettiä paremmin konkreettisella tasolla ennen virallisen yrityksen perustamista. Tämä vähentää myös omalta osaltaan hetken mielihoitoa syntyvien yritysten määrää ja turhia konkurssseja. Turha velkaantuminen voidaan näin myös välttää.

Opinnäytetyöni on jatkotutkimus viime keväänä 2012 tehdylle tutkimukselle. Viime keväänä tehdyssä teemahaastattelututkimuksessa todettiin, että naisyrittäjät kokevat

erittäin tärkeiksi asioiksi ystävät ja sosiaalisen elämän, oman ajan, itsemääräämisoikeuden ja oman ajankäytön hallinnan. Tutkimustulosten perusteella voitiin todeta naisyrittäjien olevan elämäänsä tyytyväisiä. (Pietikäinen & Turtiainen, 2012.)

Minua itsenäni kiinnostaa tutkia ja tietää naisyrittäjien psykologisesta pääomasta ja työn imusta sekä se kuinka he yhteensovittavat mielenkiintoisen työn ja vapaa-ajan. Useimmiten naisyrittäjät kokevat työnsä sydämen asiaksi tehden työtään suurella sydämellä ja antaumuksella. Kaikesta huolimatta he kuitenkin jaksavat vielä työn lisäksi hoitaa perheensä ja muut velvollisuudet sekä useimmiten vielä jopa hoitaa itseään ja terveyttään.

Opinnäytetyössäni käsittelen teorioita ja asioita, joiden avulla Vantaan Yrittäjänaiset voivat lisätä omaa työn imuaan ja psykologista pääomaansa omassa elämänhallinnassaan sekä kuinka he yhteensovittavat työn ja vapaa-ajan elämässään. Vastauksia on haettu tekemällä kysely- eli kvantitatiivinen tutkimus Vantaan Yrittäjänaiset ry:lle Webropol kyselyn kautta.

Yrittäjänaiesten määrä on kasvanut 2000-luvulla ja vuoden 2011 lopulla yrittäjänaisia oli 84.000 eli noin kolmasosa kaikista yrittäjistä oli naisia. Naisyrittäjät ovat varovaisempia, huolellisempia talousasioissa eivätkä he ole niin rohkeita riskinottajia kuin miesyrittäjät. Naisyrittäjiä on suurimmaksi osaksi terveydenhoito- ja sosiaalialalla, koulutus ja henkilöstöalalla kun taas miesyrittäjiä on suurimmaksi osaksi kovempien arvojen esim. teollisuusalojen yrittäjinä. (Työ- ja elinkeinoministeriön Yrittäjyyskatsaus 2012.)

Vuoden 2001 uudenvuodenpuheessa tasavallan presidentti Tarja Halonen nosti esiin naisyrittäjyyden ja toivoi lisää naisyrittäjiä yrittäjäkuntaan. Puheessaan hän viittasi kuitenkin siihen, että naisyrittäjyys liittyy pieniin ja keskisuuriin yrityksiin eikä suuriin viennä yrityksiin. Presidentin puhe ei sinänsä hämmästyttänyt, koska naisyrittäjien pieni yrityskoko on arkipäivän elämää Suomessa. (Tasavallan presidentin uudenvuodenpuhe 1.1.2000.)

Naisyrittäjyyden kuva kerrotaan osuvasti Simone de Beauvoirin kirjassa. Hän kuvaa naisyrittäjiä ruuan, vaatteiden ja hoivan valmistajiksi ja jakajiksi sekä sekatavarakauppiasiksi, maitokaupan pitäjiksi ja hotelliemänniksi. Naisten velvollisuuksia liittyen kodin-

hoitoon ei yrittäjyys saanut häiritä, joten työ ei saanut olla liian vaativaa. Vielä tänä päivänäkin naisten on vaikeampi yhdistää perhe-elämää ja ansiotyötä miehiin verrattuna. (Simone De Beauvoir 1980, 106-107.)

Naisyrittäjistä moni on hankkinut koulutuksen naispuolisille aloille. Heillä on myös vähemmän valinnanmahdollisuuksia uransa ja taloudellisten resurssien suhteen kuin miehillä. Naiset ja miehet muodostavat näin kaksi eri kastia taloudellisesti.

Naisyrittäjät toimivat ja tuottavat kauneutta, terveyttä, puhtautta, ruokaa ja vaatteita eli naisten arvostamia palveluita. Naisten ja miesten väliset tehtäväjaot näkyvät selkeästi työyhteisössä, vaikka suuriakin muutoksia tapahtuisi työorganisaatiossa, työympäristössä tai työlainsäädännössä. Suurimman osan elämästään naiset viettävät yhä edelleen naiskulttuurin erilaisissa tiloissa: naisasiakkaille suunnatuissa yrityksissä, naisenemmistöisillä opiskelu- ja työpaikoilla, naisvaltaisissa yhdistyksissä ja harrastuspiireissä, naispuolisessa ystäväpiirissä ja omassa perheessä. Lapset ja vastuu perheen hyvinvoinnista kuuluu yhä edelleen naisille. Harrastukset ovat myös erilaisia naisilla ja miehillä. Naiset käyvät useimmin konserteissa, teatterissa, taidenäyttelyissä ja hengellisissä tilaisuuksissa, tekevät enemmän käsitöitä ja lukevat enemmän kirjoja kuin miehet. Tasa-arvoinen ja demokraattinen yhteiskuntamme on edelleen eriytynyt hierarkisesti ja tämä vaikuttaa myös yritysmaailman rakentumiseen. Naisyrittäjyyttä tutkittaessa naisten näkökulmasta on samalla tarkasteltava myös perhettä. Naisen minäkuva ja oikeellisuus ovat yhä edelleen kodissa kuin taas miehen kodin ulkopuolella. Perheestä määräytyvät olemisen ehdot perheellisillä yrittäjänaisilla. (Vainio-Korhonen 2002.)

Haluan erityisesti kiittää rakasta perhettäni aviomiestäni ja lapsiani sekä äitiäni kaikesta avustani, tuestani ja kannustuksestani, joita olen heiltä saanut koko tämän minun opiskeluni ajan aina tähän viimeiseen koetukseen eli opinnäytetyön tekemiseen ja valmistumiseeni asti. Ilman heidän suurta tukeaan ja kannustustaan en olisi tästä opiskelurakasta perheellisenä suoriutunut.

1.1 Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimusongelma

Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia Vantaan Yrittäjänäisten psykologista pääoma ja työn imua sekä sen tuloksena syntyviä myönteisiä tunteita. Miten yrittäjänaiset yhteensovittavat työn ja vapaa-ajan omassa elämänhallinnassaan.

Kyselytutkimuksen aluksi tehdään ensin Työterveyslaitoksen Työn imu – testi.

Yrittäjänaiset testaavat heidän tämänhetkistä työn imuaan ja voivat näin parantaa sitä kautta omien tavoitteidensa mukaisesti omaa työn imuaan kohti parempaa jaksamista ja viihtymistään omassa työssään ja elämänhallinnassaan. Varsinaisen kyselyn tarkoituksena on selvittää, miten yrittäjänaiset kokevat myönteiset tunteet omassa elämänhallinnassaan.

Tutkimuksen pääongelmana on löytää vastaus siihen, miten yrittäjänaiset voivat parhaalla mahdollisella tavalla hyödyntää omaa työn imuaan ja psykologista pääomaansa yhteensovittaen työn, perheen ja vapaa-ajan.

Tutkimuksen alaongelmia ovat

- Kuinka optimistisia yrittäjänaiset ovat omassa elämänhallinnassaan?
- Miten yrittäjänaiset kokevat oman työn imunsa?
- Miten yrittäjänaiset yhteensovittavat työn ja vapaa-ajan?

Peittomatriisi kertoo alaongelmien ja viitekehysten sekä tutkimustulosten yhteyden toisiinsa. (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Peittomatriisi

Alaongelma	Viitekehys	Tulokset
1. Kuinka optimistisia yrittäjänaiset ovat omassa elämänhallinnassaan?	Luku 3	Luvut 6.1 – 6.2
2. Miten yrittäjänaiset kokevat oman työn imunsa?	Luvut 2.1 - 2.4	Luvut 6.1, 6.3
3. Miten yrittäjänaiset yhteen sovittavat työn ja vapaa-ajan?	Luvut 2.5, 4	Luvut 6.1, 6.4

1.2 Opinnäytetyön keskeiset käsitteet

Opinnäytetyön keskeisimpiä käsitteitä ovat yrittäjä, psykologinen pääoma, työn imu, myönteiset tunteet, positiivinen stressi, elämänhallinta, optimismi, työhyvinvointi, työuupumus, tarmokkuus, omistautuminen ja työhön uppoutuminen. Tässä luvussa selvitetään keskeisimmät käsitteet.

Yrittäjä on henkilö, joka harjoittaa taloudellista toimintaa omaan laskuunsa ja omalla vastuulla. Yrittäjä voi olla työnantajayrittäjä tai yksinäisyrittäjä, kuten ammatinharjoittaja tai freelancer. Osakeyhtiössä toimiva henkilö, joka yksin tai perheensä kanssa omistaa vähintään puolet yrityksestä, luetaan myös yrittäjäksi. (Tilastokeskus.)

Psykologinen pääoma on yhteydessä positiivisiin tunteisiin, jotka ovat yhteydessä asenteisiin ja muutosta edistävään käyttäytymiseen eli työyhteisötaitoihin. Psykologinen pääoma on itseluottamusta, toiveikkuutta, optimismia ja sitkeyttä. (Manka Marja-Liisa, Tampereen yliopisto.)

Työn imulla tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä, jota luonnehtivat tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen kokemukset. Työn imu kuvaa työn kokemista merkityksellisenä sekä työhön liittyvää innostumista ja iloa. (Työterveyslaitos 09.11.2012.)

Myönteiset tunteet edistävät luottamusta, yhteisymmärrystä ja yhteenkuuluvuutta. Ne luovat turvallisuutta, läheisyyttä ja kiinnittymistä ihmisten välisissä suhteissa. Myönteisten tunteiden ja tunnetilojen osuuden lisääminen on tärkeää, koska tämä kasvattaa omia voimavaroja ja lisää toiminnan mahdollisuuksia. (Suomen Mielenterveysseura, Vahvistamo, Tuomaala Ellen.)

Positiivinen stressi eli eustressi on hyvänlaatuista stressiä, joka on välttämätöntä ihmisen henkisellet kasvulle, kehitykselle ja erilaisten taitojen hallitsemiselle. Ihminen kokee eustressin positiivisena ja nautinnollisena eikä pidä sitä uhkaavana tai pahana. Monet tärkeät keksinnöt tehdään eustressin sävyttämässä ilmapiirissä. (Järvinen 2009, 27-30.)

Elämänhallinta pitää sisällään kaikki ihmisen eri osa-alueet työn, sosiaalisen aseman, asumisen, perhetilanteen, terveyden, työkyvyn ja muut elämisen voimavarat. Elämänhallinta vaihtelee eri ihmisillä eri tavoin. (Lampikoski 2001.)

Optimismi tarkoittaa myönteistä ja toiverikasta elämänasennetta ja kykyä nähdä asioiden hyvät puolet. Optimismi on vastakohta pessimismille. (Internetix opinnot.)

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jossa yhdistyvät työ, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Sitä voidaan tarkastella esimerkiksi objektiivisten työolojen, subjektiivisen hyvinvointikokemuksen ja työstä saatavan palkkion näkökulmasta. (Työterveyslaitos 26.04.2013.)

Työuupumus on oireyhtymä, jonka kehittyessä ihmisen voimavarat ehtyvät pitkittyneen työstressin seurauksena. Työuupumus on seurausta pitkittyneestä työstressistä ja sen kehittymiseen vaikuttavat sekä työolosuhteet että yksilölliset tekijät. Työuupumuksen

oireita ovat voimakas väsymys, työn merkityksen radikaali väheneminen ja erittäin alen-
tunut aikaansaamisen tunne. (Työterveyslaitos 02.10.2012.)

Tarmokkuus on sinnikkyyttä, halua panostaa työhön, energisyyttä ja ponnistelun halua
vastoinkäymisiä kohdatessa. (Luukkala 2011, 38-39.)

Omistautuminen on sitoutumista, motivoitumista ja innokkuutta. (Luukkala 2011, 38-
39.)

Työhön uppoutuminen on paneutumista ja keskittymistä työhön. Ajan kulumista ei
huomaa uppoutuessaan työhön ja työnteon lopettaminen on vaikeaa. (Luukkala 2011,
38-39.)

1.3 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyöni alun johdanto-osassa kerron lyhyesti työhyvinvoinnista ja sen tärkei-
destä tänä päivänä yleisellä tasolla ja pienyrittäjien näkökulmasta. Käsittelen myös sitä,
miksi kannattaa tutkia naisyrittäjyyttä ja työn imua, omasta mielenkiinnosta opinnäyte-
työn aiheeseen ja naisyrittäjyydestä. Lisäksi johdanto-osassa on vielä tarkemmin kerrot-
tu opinnäytetyön keskeisistä käsitteistä ja rakenteesta.

Luvussa 2 käsittelen merkityksellisen työn edellytyksiä. Psykologinen pääoma pitää si-
sällään työn imun, työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen sekä itsensä johtamisen ja
ajankäytön omassa elämänhallinnassaan.

Luvussa 3 käsittelen elämäнкаaripsykologiaa ja työhyvinvointia Tony Dunderfeltin
elämäнкаaripsykologian kautta. Lisäksi käsittelen työn kuormittavuutta, positiivista ja
negatiivista stressiä sekä kerron David A. Kolbin teoriasta ”Ihminen oppii koko elämän
ajan”.

Luvussa 4 käsittelen yksilön vahvuuksia kuten terveys, elämäntavat ja oikeanlainen
kommunikaatio.

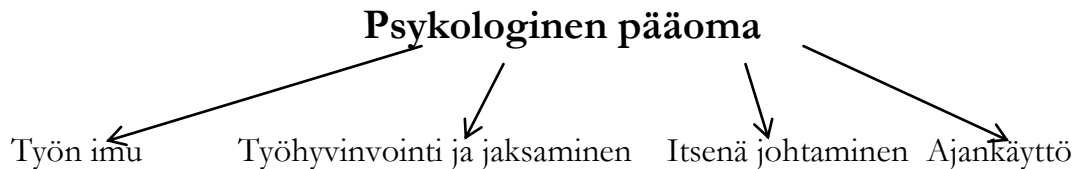
Luvussa 5 kerron tutkimuksesta, tutkimusmenetelmästä, suunnittelu- ja toteutusprosessista, itse toteutuksesta ja analysointimenetelmistä.

Luvussa 6 kerron vastaajien taustatiedoista ja tutkimuksen tuloksia pääkysymykseen liittyen.

Luvussa 7 esitän loppupohdinnat johtopäätökset, kehittämisideat ja oman oppimisen arvioinnin.

2 Merkityksellisen työn edellytykset

Psykologinen pääoma pitää sisällään työn imun, työhyvinvoinnin ja jaksamisen, itsensä johtamisen ja ajankäytön (kuvio 1). Tämän luvun rakenne vastaa tätä jaottelua.



Kuvio 1. Psykologinen pääoma

2.1 Psykologinen pääoma

Psykologinen pääoma on toiveikkuutta, optimismia, sitkeyttä, joustavuutta ja pystyvyyttä. Psykologinen pääoma synnyttää myönteisiä tunteita. Myönteiset tunteet näkyvät työntekijöiden asenteissa ja sitoutumisena sekä käyttäytymisenä omassa työssä ja työyhteisössä. Työntekijällä on kokemusta ja itseluottamusta omista kyvyistä suoriutua haasteellisista ja vaikeista työtehtävistä. Henkilö, jolla on korkea itsekkyyys asettaa itselleen haastavia päämääriä, jotka motivoivat häntä eikä hän lannistu negatiivisen palautteen tai esteiden ilmaantuessa. Tällainen henkilö pystyy hyödyntämään monia kognitiivisia kykyjä, kuten havainnointia, ennakoivaa ajattelua, kuvallista ajattelua, itsetutkiskelua ja itsesäätämistä. Mainittuja kykyjä voi harjoitella saadakseen parempaa itseluottamusta ja itsekkyyttä. Luottamus, positiivinen palaute ja toisen arvostaminen muodostavat sosiaalisen ympäristön tuen, jotka vaikuttavat itsekkyyden kehittymiseen. (Manka 2011, 148-175.)

Työntekijällä on toivoa, tahtoa ja halua kulkea kohti saavutuksia ja esteiden ilmaantuessa kykenee löytämään vaihtoehtoisia ratkaisuja tavoittaakseen päämääränsä. Toiveikkuus muodostuu tahdonvoimasta (energia on suunnattu tavoitteeseen) ja kulkuvoimasta (matkalla tavoitteeseen sopeudutaan erilaisiin tilanteisiin ja esteiden ilmaantuessa haetaan vaihtoehtoisia ratkaisuja). (Manka 2011, 148-175.)

Työntekijällä on realistista optimismia menestyä nyt ja tulevaisuudessa. Tunteet ja motivaatio liittyvät optimistiseen mielentilaan. Optimistinen työntekijä näkee onnistumiset toistuvina ja pysyvinä kun taas ei-toistuvaan tilanteeseen kuuluvat epäonnistumiset rajoittuvat tiettyyn hetkeen. Optimistinen työntekijä pystyy ottamaan etäisyyttä negatiivisista tapahtumista ulkoistamalla ne pois. Pessimistinen työntekijä näkee itse aiheuttaneensa negatiivisen tapahtuman ja se tulee toistumaan, koska hän on aina huono. Hänen mielestään epäonnistuminen tulee kattamaan koko hänen elämänsä. Vaikka optimistinen mielentila vaikuttaa fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin sekä elämässä onnistumiseen niin silti pessimismikin on joskus tärkeää. (Manka 2011, 148-175.)

Työntekijä kestää kolhuja, esteitä ja ongelmia ja tarvittaessa pystyy aloittamaan kaiken alusta, koska silloin hänen palautumiskykynsä, joustavuutensa ja sitkeytensä ovat koetuksilla. Periksi ei anneta asennetta kutsutaan vastustusvoimaksi ja meillä Suomessa sille on ihan oma sanansa sisu. Työntekijä, jolla on sisua hyväksyy realiteetit, omat merkitykselliset ja vankat arvot, joista hän pitää kiinni. Hän ei myöskään häkelly yllättävissä tilanteissa. Sisu eli vastustusvoimaa voi rakentaa vahvistamalla omia persoonallisuuspiirteitä, sosiaalisia suhteita, kykyjä, taitoja ja tietoja. (Manka 2011, 148-175.)

Pienissä ja keskisuurissa yrityksissä psykologisen pääoman merkitys on erittäin tärkeä, koska työntekijöiden pahoinvointi näkyy heti ulospäin ja vaikuttaa näin yrityksen menestykseen.

Marja-Liisa Mankan mukaan työyhteisössä on erilaisia keinoja lisätä psykologista pääomaa (Manka 2011, 148-175.):

- kognitiiviset lähestymistavat (nautiskeleminen ja hyvien asioiden pohtiminen)
- työyhteisötaitojen opetteleminen (aktiivisuus, auttaminen, reiluus ja avoimuus)
- positiivinen vuorovaikutus (hyvin uutisten jakaminen, ystävällisyys ja kiitollisuus).

Lisäksi hän on vielä kertonut mitä työhön liittyviä keinoja on lisätä psykologista pääomaa:

- sananavalt (kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa asioihin ja niiden tekemistapaan)
- toisilta oppiminen
- positiivisen palautteen tuottaminen (missä on onnistuttu)
- työn suunnittelu (työnkiertoa, vaikuttamismahdollisuuksia ja haasteellisia työtehtäviä).

Johtamistavoilla on myös vaikutusta psykologisen pääomaan. Hyvät työyhteisötaidot syntyvät hyvien esimiestaitojen myötä. Henkilökunnan jaksamisesta ja hyvinvoinnista huolehtiminen ennakoivasti ja ajoissa on merkki hyvästä johtamisesta. Työntekijöille tarjotaan emotionaalista ja psykologista tukea, jonka ansioista he kokevat itsensä arvokkaiksi ja arvostetuiksi. Työntekijöiden hyväksyminen sellaisena kuin he ovat eikä heitä syyllistetä. Annetaan työntekijöille tulevaisuuden mahdollisuuksia työssä ja työyhteisössä. (Manka 2011, 148-175.)

2.2 Työn imu

Työ on nautinnollista ja tuottaa onnistumisen iloa eikä ajan kulumista huomaa niin silloin kokee olevansa työn imussa. Työn imu kertoo työntekijän positiivisista työhyvinvointi kokemuksista ei siis työn kuormituksesta tai stressioireilun määrästä. Työn imusta voidaan myös käyttää englanninkielistä nimeä work engagement.

Työn imu jaetaan kolmeen tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilaan: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. (Luukkala 2011, 38-39.)

- Tarmokkuudella tarkoitetaan sinnikkyyttä, työhön panostamista, energisyyttä ja ponnistelua vastoinkäymisiä vastaan.
- Omistautumisella tarkoitetaan innokkuutta ja ylpeyttä omasta haasteellisesta työstä sekä inspiraatiokokemuksia.
- Uppoutumisella tarkoitetaan syvää keskittyneisyyden ja paneutumisen tilaa omaan työhön ja näiden tuottamaa nautintoa. Aika kuluu työssä kuin huomaamatta ja siitä on vaikea irrottautua.

Työntekijä kokee työn imua, koska työ on hänelle tärkeää ja ennen kaikkea siihen sisältyvän myönteisen ja sen tuottaman tyydytyksen takia. Työn imu tarkoittaa myös myönteistä hyvinvoinnin tilaa sekä työntekijän aktiivista että samaistuvaa suhdetta työhön. Toisin kuin huonot työolot imevät työntekijän hyvät energiat pois luoden huonoa vointia työpaikalla. Flow ei myöskään ole sama asia kuin työn imu, vaikkakin uppoutuminen kuvaa sitä. (Luukkala 2011, 38-39.)

Työn imu saa aikaan sen, että aamulla lähtee innoissaan töihin ja aika kuluu kuin siivillä haastavien ja mielenkiintoisten työtehtävien parissa keskittyen. Työkaverit ja työyhteisö tuntuu mukavalta ja ilmapiiri on hyvän tasapainoinen työpaikalla. Työpäivän jälkeen lähtee mieli iloisena ja virkeänä kotiin ja jaksaa vielä työpäivän jälkeenkin lähteä harrastuksiin ja elämä hymyilee aurinkoisena. Kotona odottava perhe ja arkiaskareetkaan eivät tunnu mieltä pahentavan, eivätkä tuo huonoa oloa, vaan antavat lisäpotkua ja virtaa vielä vapaa-aikanakin. (Feldt, Kinnunen & Mauno 2008, 68-73.)

2.3 Työhyvinvointi ja jaksaminen

Työhyvinvointi ja jaksaminen työelämässä sekä työurien pidentäminen ovat paljon puhuttuja aiheita tämän päivän työelämässä. Työyhteisön jokaisella jäsenellä on vastuu omasta työhyvinvoinnista ja työyhteisön yhteisestä työhyvinvoinnista. Jokainen voi omalta osaltaan vaikuttaa työyhteisöönsä joko positiivisesti tai negatiivisesti ja juuri siksi on tärkeää huolehtia omasta jaksamisestaan niin fyysisesti kuin psyykkisestikin.

Työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittaminen omassa elämässään ja elämänhallinnassaan on todella tärkeä asia, että ihminen jaksaa ja voi hyvin työssään. Elämänhallinnassa voi joskus tapahtua muutoksia, jonka johdosta voi syntyä työstressiä. Suuret muutokset elämässä esimerkiksi avioero, oman terveyden heikentyminen tai sairastuminen, läheisen ihmisen sairastuminen tai kuolema ja yrityksen taloudelliset ongelmat voivat aiheuttaa työhyvinvoinnin ja jaksamisen heikkenemistä.

Stressireaktioita on jaoteltu lyhytaikaisiin ja pitkäkestoisiin reaktioihin ja lisäksi reaktioita voidaan jakaa vielä kolmeen eri tasoon. Yksilön, työyhteisön ja organisaation

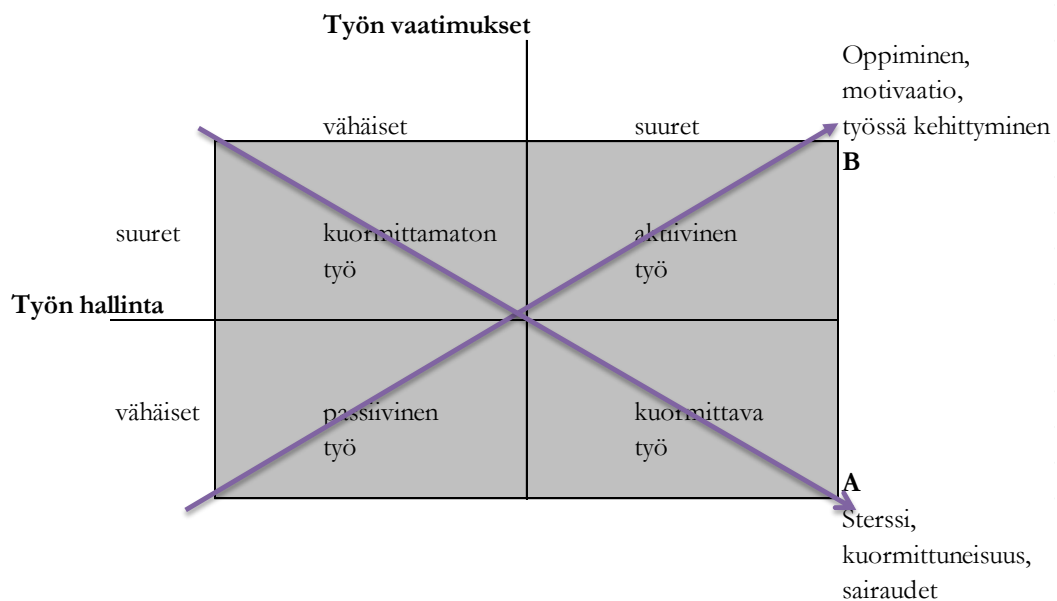
sekä yksityiselämän tasoihin. Yksilötasolla reaktiot voidaan vielä jakaa fysiologisiin, tunneperäisiin tai käyttäytymisperäisiin reaktioihin. Työyhteisö ja organisaatiotasolla voi olla ihmissuhdeongelmia, sairauspoissaolot voivat lisääntyä ja organisaatioon sitoutuminen vähentyy sekä halu työpaikan vaihdokseen kasvaa. Työstressistä palautuminen vapaa-ajalla voi hidastua ja näin heikentää hyvinvointia muilla elämänalueilla sekä lopulta vaikuttaa perheen muihin jäseniin. (Taulukko 2; Feldt ym. 2008, 14-17.)

Taulukko 2. Stressireaktioiden jaottelu (Frese & Sonnentag 2003)

Reaktion ilmenemistaso	Lyhytkestoiset reaktiot	Pitkäkestoiset reaktiot
Yksilötasolla Fyysiset Tunneperäiset Käyttäytymisessä ilmenevät	Fysiologiset reaktiot Mielialamuutokset Kognitiiviset reaktiot Lisääntynyt ponnistelu Suorituksen heikkeneminen Tapaturmat	Sairaudet Heikentynyt hyvinvointi
Työyksikkö- ja organisaatiotasolla	Yksilöiden väliset ristiriidat	Lisääntynyt vaihtuvuus Sairauspoissaolot
Työn ulkopuolella, yksityiselämässä	Hidas palautuminen Kokemusten (esim. kielteisten mielialojen) siirtyminen yksityiselämään	Muilla elämänalueilla koettu heikentynyt hyvinvointi Sairaudet

Yhdysvaltalaisen Robert Karasekin 1970-luvun loppupuolella kehittämä työstressimalli on yksi tunnetuimmista, jossa kuvataan työn haitallista kuormitusta työn hallinnan ja vaatimusten keskinäisellä suhteella. Työn hallintaan sisältyy mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön ja työoloihin, mahdollisuus osallistua omaa työtä koskevaan päätöksentekoon sekä työn monipuolisuuteen. Työn vaatimuksia voivat olla työhön liittyvä määrällinen ylikuormitus, aikapaineet työssä ja erilaiset rooliristiriidat. Karasekin mallin mukaan työt jaetaan neljään eri luokkaan. Mallissa on kaksi työhyvinvointia selittävää hypoteesia, kuormitushypoteesi (A-nuoli) ja aktiivisen oppimisen hypoteesi (B-nuoli). A-nuoli kuvaa kuormittavaa työtä, jossa on korkea vaativuustaso ja vähäiset hallintamahdollisuudet. Näiden on todettu altistavan työntekijän stressiperäisille sairauksille, kuten sydän- ja verisuonisairauksille. B-nuoli kuvaa vähäisen kuormituksen työtä, jossa on matala vaatimustaso ja runsaat hallintamahdollisuudet. Näiden on todettu vähentävän keskimääräisesti stressioireita työssä. (Feldt ym. 2008, 18 & 24.)

Karasekin JDC-mallin mukaan, aktiivisen oppimisen hypoteesin mukaan työ voi olla joko aktiivista tai passiivista. Aktiivisessa työssä on suuret työn vaatimukset ja hallintamahdollisuudet. Työntekijä joutuu samalla sekä ponnistelemaan työssään ja samalla hänellä on mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä sisältöön ja tulla kuulluksi työyhteisössään. Aktiivinen työ antaa työntekijälle parhaimmat mahdollisuudet oppimiseen, suureen työmotivaatioon ja kehittymiseen työssä. Aktiivista työtä voisi verrata eustressiin eli hyvään stressiin. Aktiivisen työn vastakohta on passiivinen työ. Passiivisessa työssä on vähän vaatimuksia ja hallintamahdollisuuksia. Passiivinen työ passivoi työntekijää ja siitä seuraa työmotivaation väheneminen sekä kehittyminen ja lisäksi oppiminen vaikeutuu työssä. Pitkällä aikavälillä se voi johtaa jopa tietojen ja taitojen heikentymiseen. (Kuvio 2; Feldt ym. 2008, 19.)



Kuvio 2. Karasekin työn vaatimusten ja hallinnan malli (JDC- malli)

Karasekin mallia laajennettiin 1980-luvulla sosiaalisen tuen ulottuvuudella eli esimiehen ja työtoverien arvostuksella, tuella ja kannustuksella. Uutta laajennettua mallia kutsutaan JDCS- malliksi. Laajennetussa mallissa kuormitus- ja aktiivisen oppimisen hypoteesi jaetaan saadun sosiaalisen tuen määrän mukaisesti kahteen tilanteeseen. Tällöin kuormittava työ on joko kollektiivista eli työntekijä saa työssään paljon

sosiaalista tukea tai eristäytynyttä eli työntekijän saa vain vähän sosiaalista tukea. Työntekijän hyvinvoinnille kuormittava työ on erityisen haitallista silloin, jos hän ei saa tarpeeksi tukea työssään. Aktiivinen työ jaetaan JDCS- mallissa kollektiiviseen ja eristäytyneeseen työhön. Aktiivinen ja kollektiivinen työ edistää parhaiten oppimista, työmotivaatiota ja työssä kehittymistä. (Feldt ym. 2008, 20.)

2.4 Itsensä johtaminen

Itsensä johtaminen alkaa oman itsensä johtamisesta ja itsensä johtamisen opettelusta. Ensin pitää oppia johtamaan itseään, että voi johtaa muita ihmisiä. Johtamisen opettelu pitää aloittaa alhaalta päin ja edetä askel askeleelta ylöspäin koska, sillä tavoin voidaan oppia oikeanlainen johtamistapa. Johtamisen ytimenä on itsensä johtaminen ja tavoitteena on hyvinvointi ja itsensä toteutuminen. Yksi tärkeimmistä asioista tänä päivänä on ihmisten hyvinvointi. Jokainen ihminen tekee itse parhaansa oman hyvinvointinsa kehittämiseksi ja ylläpitämiseksi, tätä kutsutaan älykkääksi itsensä johtamiseksi. Globaalin talouden haasteisiin pystyy parhaiten vastaamaan vain hyvinvoivat ihmiset. Ihmisten pitää huolehtia omasta hyvinvoinnista, uudistumisesta ja tehokkuudesta panostaen kokonaiskuntoisuuteemme. Kokonaisuuskuntoisuus tarkoittaa ammatillista, henkistä, sosiaalista, psyykkistä ja fyysistä kuntoa, joiden tasapainoinen johtaminen on itsensä johtamista. (Sydänmaanlakka 2006, 5.)

Itsensä johtamista ei ole kovin paljon tutkittu mutta ihmisistä on tutkittu eri tieteenalojen kautta esimerkiksi lääketieteen, kasvatustieteen, psykologian, kirjallisuuden ja historian aloilla. Ihmistä on tutkittu yksilönä objektin eikä subjektin eli tekijän näkökulmasta. Mikään tieteenala ei pysty käsittelemään ja jäsentämään todellisuudessa itsensä johtamista vaan siihen tarvitaan monitieteellistä lähestymistapaa. Itsensä johtaminen on kaiken johtamisen perusta tämän päivän johtamisteorioiden mukaan.

Pentti Sydänmaanlakan mukaan yrityksessämme on viisi osastoa: keho, mieli, tunteet, arvot ja työ. Nämä hoitavat ammatillisia, henkisiä, sosiaalisia, psyykkisiä ja fyysisiä toimintoja. Lisäksi kehitysosasto ja –prosessi on keskittynyt uudistumiseen. Meidän tulisi osata johtaa näiden osastojen omia ja keskinäisiä toimintoja.

Kehon osasto hoitaa fyysisiä toimintoja. Näitä ovat rentoutuminen, nukkuminen, lepääminen, liikkuminen, ja syöminen. Emme olisi olemassa ilman hyvin toimivaa kehoa, joka on kaiken lähtökohta. Kehon voidessa huonosti sairastumme ja silloin huomaamme kehon todellisen merkityksen. Kehosta pitää huolehtia ja pitää hyvässä kunnossa, sillä keho on mielen temppeli.

Mielen eli psyykkeen osaston toimintoja ovat oppiminen, muistaminen, ajatteleva ja havaitseminen. Ihmisen pitkälle kehittyneitä ominaisuuksia edustavat psyykkiset toiminnot. Mielessä syntyy ja kehittyy yksilön tietoisuus. Meille syntyy eri tietoisuuden aloja kuten kuvitteellinen tietoisuus, minätietoisuus ja havaintotietoisuus. Oma persoonallisuutemme alkaa muodostua meistä ja meillä on oma ego. Yksi mielen korkeimmista saavutuksista on luovuus. Yksi tärkeimmistä itsensä johtamisen alueista on oman mielen hallinta.

Tunteiden osastolla hoidamme sosiaalisia ja emotionaalisia toimintoja ja tunteet ovat usein tiedostamattomia. Tunneosastolla olemme tietoisia omista tunteistamme ja ymmärrämme myös toisten ihmisten tunteita ja pystymme myös rakentamaan hyviä vuorovaikutussuhteita. Tunteet saavat meidät liikkeelle ja ne ovat elämämme energiaa. Tunteet voivat joskus olla ristiriitaisia ja ailahtelevia aiheuttaen erilaisia konflikteja. Tunteet ovat välillä hyvin arvaamattomia, jonka johdosta muiden osastojen on joskus vaikea tehdä yhteistyötä tunneosaston kanssa. Tunteet ovat avainasemassa itsensä johtamisessa.

Arvo-osastolla hoidetaan henkisiä toimintoja. Yksilön kokema merkitys ja tarkoitus liittyy henkisiin toimintoihin. Hengellinen ja henkinen eivät ole sama asia, koska hengellinen viittaa uskontoon. Henkisyys koetaan yksilön kokemana eheytenä ja yhteytenä. Elämässämme on oltavat tietyt periaatteet ja arvot, jotka elämäämme ohjaavat. Tänä päivänä yksi suurista ihmisen ongelmista on merkityksettömyyden tunne. Yksilön rooli elämän ohjaajana on olennainen arvo-osastolla.

Yrityksen ydinosamisen muodostavat kehon-, mielen-, tunteiden- ja arvojen osastot mutta työn osastolla on myös suuri rooli elämässämme. Viimeisenä osastona tulee vielä työn osasto, jossa hoidetaan ammatillisia toimintoja. Työosastoon kuuluu kaikki työ,

jonka kautta kuulumme ympäristöömme, mukaan lukien palkkatyö. Kaikilla pitäisi olla riittävä osaaminen, selkeät tavoitteet ja työtehtävät sekä mahdollisuus saada palautetta suorituksista kehittyäkseen koko ajan, sillä niistä asioista ammatillinen kunto muodostuu. Työroolin ja muiden roolien pitää olla tasapainossa ammatillisen kunnon mukaan. (Sydänmaanlakka 2006, 27-33.)

Uudistuminen eli kasvu ja kehittyminen ovat ydinasioita itsensä johtamisessa.

Uudistuminen muodostuu hyvästä itsetuntemuksesta, riittävästä itseluottamuksesta ja se edellyttää reflektointitaitoa. Venymisalueeksi kutsutaan sitä, että menee oman mukavuusalueen ulkopuolelle. Uudistuminen vaatii hyvää itseluottamusta. Riskejä on uskallettava ottaa ja osata tunnustaa oma keskeneräisyys. Itsensä johtajille reflektointi on erittäin tärkeä taito. Itsetutkistelua tarvitaan oman ajattelutavan muuttamisessa tietoisuuden tasolla. Johtamisprosessin työkaluja ovat persoonallisuus ja oma persoona. Oman tietoisuuden käytännöllistä, syvällistä ja laaja-alaista kehittämistä tarvitaan itsensä johtamisessa. Lähtökohdan itsensä johtamiseen luovat omat visiot ja tavoitteet. Johtamisella pitää aina olla päämäärä, joka pyritään saavuttamaan mahdollisimman hyvin. Oman elämän vision ja toiminta-ajatuksen selkiytyminen on tärkeää itsensä johtamisessa. Suunnan ollessa selvillä, niin on yksinkertaisempaa päästä perille. Itsensä johtamisen tunnetuimpia kirjoittajia ovat Deepak Chopra, Stephen Covey, Robert E. Quinn, Jagdish Parikh ja Peter Russell. (Sydänmaanlakka 2006, 33-34.)

Itsensä johtamisen seitsemän periaatetta nähdään askelina kohti mielenrauhaa ja ne ovat (Sydänmaanlakka 2006, 286-289):

- Nöyryys on tunnistaa keskeneräisyys.
- Herkkyys luo ikkunoita maailmaan.
- Itsekuria on periksi antamattomuus ja kärsivällisyys.
- Uudistu jatkuvasti ja ole rohkea.
- Ole rehellinen ja aito itsellesi.
- Elä yksinkertaisesti ja keskity olennaiseen.
- Pysähdy ja etsi elämäsi syvintä merkitystä.

2.5 Ajankäyttö

Tämän päivän ihmiset elävät kiirekulttuurissa. Elämme nopeassa tempossa ja tunnemme syyllisyyttä, jos emme ole työteliäitä kotona ja työssä. Kiireen keskellä elävillä ihmisillä on tunne, etteivät he enää hallitse aikaansa vaan aika hallitsee heitä. Muiden ihmisten tarpeet, odotukset, tavoitteet ja erilaiset aikataulut hallitsevat ajankäyttöämme. Yritysmailmassa osakkeenomistajat ja yrityksen johtoryhmän tavoitteet määrittelevät ammatillista ajankäyttöä. Julkisella puolella on myös kiristetty tahtia ja sinnekin on ollut erilaisia suoritusmittareita tulostavoitteineen.

Viimeisten vuosien aikana tehdyissä tutkimuksissa työssä viihtymisestä ja työtyytyväisyydestä on tullut hyvin ristiriitaisia tutkimustuloksia. Fyysinen terveys ja työturvallisuus ovat työntekijöillä paremmat kuin koskaan aikaisemmin 2000-luvun Suomessa. Tutkimusten mukaan kouluttautumis- ja kehittymismahdollisuudet ovat parantuneet mutta työn jatkuvuus on kuitenkin epävarmaa. Tosiasia on kuitenkin se, että kiire on lisääntynyt työpaikoilla ja palkatonta ylityötä tehdään yhä enemmän vuosi vuodelta. Kiire on kasvanut tuottavuuden ja elintason kasvattamisen myötä mutta hyvinvointi ei valitettavasti ole kuitenkaan kasvanut. Tämän päivän lapsilta loppuu lapsuus jo liian aikaisin elämän nopean tempon takia. Perinteinen perhe-elämä mallikin on muuttumassa ja ateriointirytmikin on murtumassa. Jatkuvuus ja pitkäaikainen sitoutuminen on vähenemässä. Elämme murroksen aikaa, jolloin perinteiset arvot muuttuvat ja saavat uusia piirteitä. Elämme myös tänä päivänä pidempään kuin aikaisemmin suuren yltäkylläisyyden keskellä ja silti pyrimme maksimoimaan koko ajan ajankäyttöämme. Kiire ja hyperaktiivisuus määrittelevät jopa vapaa-aikaamme. Tommy Hellstenin mukaan kiire johtuu meistä ihmisistä itsestämme. Väärät valinnat synnyttävät kiirettä ja stressiä elämässämme.

Timo Lampikoski pohtii kirjassaan syitä siihen, miksi meillä on niin kiire seitsemän eri syyn kautta.

Yksi kiireemme syy on ns. korvien välinen touhuloukku eli omaksumamme ajatusmalli ”keisarin uudet vaatteet” - muunnos. Emme koskaan pääse eroon tekemättömistä töistä. Mitä kiireisempää meillä on sitä tarpeellisemmaksi tunnemme itsemme.

Kiireisyyttä pidetään hyvän työntekijän ominaisuutena kvartaalitaloudessa ja statuksen symbolin on saavuttanut hoppu 1990- ja 2000-luvulla.

Toisena syynä ovat yhteiskunnalliset tekijät. Huima tietotekninen kehitys on pakottanut työntekijät omaksumaan yhä uudempia ja tehokkaampia käytäntöjä ja ohjelmia kiihtyvässä tempossa. Kova kilpailu työpaikoista on lisääntynyt ja sen myötä itsensä jatkuva kouluttaminen ajan hermoille on lisännyt omanlaistaan kiirettä ja stressiä.

Kolmantena syynä on ilmaa haukkova kalenteri. Kalenterimme on pikkutarkasti aikataulutettu ja sieltä ei juuri tyhjää hengitystilaa löydy. Perhe, työ ja vapaa-aika sekä ihmissuhteet vaativat monia sitoumuksia elämässämme.

Neljäntenä syynä on organisaatiosta johtuvat syyt. Liian kovat tulostavoitteet liian vähäisellä työntekijämäärällä altistavat työntekijät liian kovalle kiireelle ja stressille. Työntekijöiltä vaaditaan liikaa, että osakkeenomistajat olisivat tyytyväisiä ja saisivat tuottoonsa. Suurin osa työntekijöiden ajasta menee nykyään erilaisten laatu- ja tulosraporttien, muistioiden, selvitysten ja osaamiskartoitusten tekemiseen. Harvoin enää pystyy kunnolla uppoutumaan johonkin tietyn tehtävän ääreen.

Viidentenä syynä on sumuinen polku eli näköalaoton tulevaisuus. Tämän päivän ihminen on liaksi kiinni touhuloukussaan niin, että selvä kuva siitä mihin hän on menossa ja miksi ei hänelle ehdi muodostua päivän aikana. Ihmisten elämästä puuttuu selkeät tavoitteet ja visiot sekä elämän punainen lanka perspektiiveineen.

Kuudentena syynä on hötkyily eli tehoton ajankäyttö. Suunnitelmallinen ajankäyttö niin töissä kuin kotonakin puuttuu useimmilta ihmisiltä. Tehottomaan ajankäyttöön voi olla useita syitä, esimerkiksi ajanpuute ja itsekurin puute, se että ei osaa sanoa ei kiireisille tehtäville ja samalla myös realistinen ajankäsitys puuttuu. Ajankäytön suunnitelmallisuus ja tehokkuus tuovat elämään helpotusta ja kiireettömyyttä.

Seitsemäntenä ja viimeisenä syynä on protestanttisen työetiikan puristus. Käsitteen "Aika on rahaa" lausui jo 250 vuotta sitten protestanttisen etiikan apostoli Benjamin Franklin. Oma ihmisarvo on hankittava joka päivä suorittamisella protestanttisen

etiikan mukaan. Ajankäyttö piti olla todella tehokasta ja laiskottelua ei sallittu. (Lampikoski 2009, 27-30.)

Aikasuhteet jaetaan kolmeen erilaiseen aikakäsitteeseen: kellon aika, kokemuksellinen aika ja rytminen aika.

Kellon aika eli kronologinen aika on lineaarinen ja elämä määräytyy kellon ja aikataulujen mukaan. Asetamme tavoitteet ja luomme päiväjärjestyksen lineaarisen aikasuhteen mukaan. Useissa länsimaissa määrittelevin aikasuhte on kellon aika ja täsmällisyyttä pidetään hyveenä. Kello on kellon ajan symboli.

Kokemuksellinen aika eli suhteellinen ja elämyksellinen aika on tässä ja nyt elämistä sekä hetkeen tarttumista. Aika muodostuu hetkistä, joissa keskitytään ja pyritään saamaan irti paras hetki. Pyrkimys on kohti tulevaisuutta, vaikka huomio on nykyhetkessä. Aikatauluja tärkeämpää on itse nautinnot, keskustelut ja ihmiset. Luonnollisia elämyksiä tuottaa elämyksellinen aika. Etelä-Euroopan siestakulttuurissa kokemuksellinen aikasuhte on vallitsevin ja elämänrytmi on siellä rauhallisempaa ja vähemmän stressaavaa. Täsmällisyys ei ole hyve vaan venyvä aikakäsite, jolla ei ole niin väliä. Aika ja sen kuluminen on mielentila, jossa ei katsota kelloa ja ajan kulumista. Sydän on kokemuksellisen ajan symboli.

Rytminen aika eli syklinen aika perustuu luonnon määräämään jaksoittaisuuteen. Auringon noustessa herätään ja auringon laskiessa mennään nukkumaan. Luonnossa näkyvät omat aikarytmit esimerkiksi nousu- ja laskuvesi sekä luonnon herääminen täyteen loistoonsa keväällä. Rytminen aika oli vielä 70-vuotta sitten valitsevin aikasuhte Suomessakin kun elettiin maatalousvaltaista yhteiskunnan aikaa. Maatalousvaltaisissa yhteiskunnissa esimerkiksi Afrikassa ja Etelä-Amerikassa eletään vieläkin rytmisessä ajassa. Lapissa eletään paikoittain vielä tänä päivänäkin tuota rytmistä aikaa. Lineaarista ja syklistä aikaa on pyritty yhdistämään joissain maissa esimerkiksi Perussa. Meillä Suomessa on syklisen aikasuhteen rituaaleja, joissa toistuvat syklisesti neljä vuodenaikaa, pääsiäinen, vappu, juhannus ja joulukuu sekä muita juhlapäiviä. Eläminen syklisen ajan mukaan tuo turvallisuuden tunnetta, yhteydentunnetta elämään ja läheisiin ihmisiin sekä luonnonrytmien rauhallisuutta. Aurinko on rytmisen ajan symboli.

Tarvitsemme kaikkia kolme aikasuhdetta sopivassa suhteessa ja rytmissä voidaksemme hyvin elämässä. Yksilötasolla sopiva suhde vaihtelee, sillä toinen haluaa selkeää sykliä elämäänsä kun taas toinen voi nauttia aktiivisesta asioiden tekemisestä ja tarvitsee vain vähän rauhallisia hetkiä. Ihmisestä tulee laiska hedonisti liian kokemuksellisessa ajassa. Ihminen saattaa menettää kosketuksensa tulevaisuuteen ja tavoitteisiinsa liian syklisessä ajassa. Kiiresairauteen voi sairastua, jos elää liikaa aikataulujen ja kellon varassa. (Lampikoski 2009, 41-44.)

Ihmisen pitää välillä hidastaa elämäntahtiaan ja laiskotella. Välillä on hyvä pysähtyä ja rentoutua esimerkiksi ottaa päiväunet, liikkua luonnossa, ladata fyysisiä ja psyykkisiä akkujaan. Pieni hengähdystauko uudistaa ja eheyttää sekä antaa uutta virtaa ihmiselle. Lepo ja mielen joutokäynti lisäävät innovatiivisuutta ja luovuutta.

Timo Lampikoski on luetellut kirjassaan muutamia tärkeitä asioita tahdin hidastamiseen ja rentoutumiseen:

- rentoutuminen
- anna aikaa itsellesi
- riittävä uni
- hiljaa hyvää tulee
- kuuntele rentouttavaa musiikkia
- älä anna rutiinien nujertaa
- laiskottele ilman aikatauluja
- pidä erillään työ- ja vapaa-aika
- mene luonnon rauhaan
- sulje puhelin, tietokone ja muut välineet hetkeksi
- laita kello pois hetkeksi
- lepuuta mieltäsi ja aivojasi
- hidasta tahtia kaamoksen aikaan
- hidasta tahtiasi riittävästi ja säännöllisin väliajoin.

Jokainen ihminen tietää parhaiten millä tavoin hidastaa omaa tahtiaan ja rentoutuu parhaiten. Itseään ei saa unohtaa vaan itseään pitää hoitaa ja helliä välillä. Ajankäytöstään kannattaa pitää hyvää huolta, jotta jaksaa elää tasapainosta ja hyvää elämää. Jokainen on oman elämänsä käsikirjoittaja ja paras asiantuntija. (Lampikoski 2009, 132-147).

3 Elämänkaaripsykologia ja työhyvinvointi

3.1 Elämänkaaripsykologia

”Life-Span psychology”, eli elämänkaaripsykologia on yksi psykologian ala, joka käsittelee ihmisen elämänkaarta elämän eri vaiheissa. Ihminen kehittyy koko ajan ja kehitys kestää koko elämänkaaren ajan. Kaikkien ihmisten elämä on ainutlaatuista ja vaikka olemme hyvinkin erilaisia ihmisiä, niin kuitenkin elämänkaaresta löytyy samoja piirteitä kaikilla.

Ihmisen elämänkaaresta voidaan psykologi Tony Dunderfeltin mukaan erottaa neljä selkeätä elämänvaihetta (Lampikoski 2009, 148.):

- Kehityksen vaihe on 0 - 20-vuotiaana. Tässä vaiheessa ihminen kasvaa ja kypsyy omana yksilönään. Hänelle kasvaa oma arvomaailma ja identiteetti.
- Jäsentymisen vaihe on 20 - 40-vuotiaana. Tunnusomaista tälle vaiheelle on oman aseman löytäminen yhteiskunnassa. Ihminen kasvaa työelämän ja perheen mukana.
- Yksilöllisten päämäärien vaihe on 40 - 60/65-vuotiaana. Kun perhe on perustettu, ihminen kokee tässä vaiheessa, että hänellä on kykyä ja tahtoa tehdä uusia päätöksiä elämässään. Vaihtoehtoisesti hän voi myös kokea passiivisuutta ja jaksamisen puutetta.
- Kypsyyden ikävaihe on 60/65 - 100-vuotiaana tai sen yli. Kun tämä vaihe on saavutettu, ihminen on valmis ja kypsä elämään ja toteuttamaan itseään. Ihmisellä tulee myös olla kyky hallita luopumisia ja kuolemia.

Kaikki nämä neljä vaihetta tarjoavat haasteita ja elämäkokemuksia. Ihmisellä on aina mahdollisuus uusiutua ja tutkailla menneisyyttään kasvaakseen yksilönä.

Pystyäksemme ymmärtämään erilaisia elämänkaariteorioita meidän tulee sisäistää ja ymmärtää tiettyjä ajatuksia ja perusväittämiä elämänkaaripsykologiassa. (Dunderfelt 1999, 229.) Elämänkaaritutkimuksen yhteydessä erotetaan Tony Dunderfeltin mukaan neljä eri pääsuuntausta, jotka ovat: biologinen näkökulma, yhteiskunnallinen näkökulma, psykososiaalinen näkökulma ja individuaation näkökulma.

Biologinen näkökulma

Tämä näkökulma tarkastelee systemaattisesti kerättyä tietoa elämänmenoon vaikuttavista fysiologisista, biologisista ja fyysisistä faktoista. Tietoa kerätään laajoista ryhmistä ja eri-ikäisiltä ihmisiltä. Kun tutkii biologista näkökulmaa, niin tuloksena on yleensä kaari, jossa alussa on voimakasta kehitystä ja kasvua aina noin kolmeenkymmeneen ikävuoteen asti. Tällöin ihminen käyttää runsaasti voimavaroja ja kuluttaa energiaa. Sen jälkeen kaari loivenee kohti toista ääripäätä, eli kuolemaa. Biologinen näkökulma ei yksistään anna tarkkaa kuvaa ihmisen kehityksestä. Kirjallisuudessa on esitetty paljon kritiikkiäkin tätä näkökulmaa kohtaa koska se jättää aikuisuuden tutkimisen vähemmälle (Nienstedt et. al. 1987, Ihmisen Fysiologia ja Anatomia.)

Yhteiskunnallinen näkökulma

Yhteiskunnallisesta näkökulmasta saadaan myös hyvin tärkeätä tietoa ihmisen elämänsä kaaresta. Paljon puhutaan siitä, kumpi määrittelee enemmän ihmisen kehitystä yhteiskunta ja ympäristö vai ihmisen saamat omat toiminnot ja perimä. Ihminen muokkautuu kuitenkin siinä ympäristössä, jossa hän kasvaa. Esimerkiksi sodan kokeminen nuoruudessa vaikuttaa voimakkaasti ihmisen kehitykseen. Kun muuttaa ja parantaa yhteiskunnallisia tekijöitä saadaan paljon positiivisia asioita aikaan. Terveystieteisiin voidaan saada enemmän resursseja tai koulusysteemiin kehitysmenetelmiä. Yhteiskunnallisen näkökulman puolestapuhujat kokevat elämänsä kaaren ainoastaan ylöspäin suuntautuvana nuolena, jossa yksinkertaisesti ihmisen elämänlaatu paranee kun yhteiskunnallisia asioita kehitetään. (Dunderfelt 1999, 232-234.)

Psykososiaalinen näkökulma

Elämänsä kaaritutkimuksen kolmas pääsuuntaus on psykososiaalinen näkökulma. Vahva psykologinen ulottuvuus korostuu tässä yhteydessä. Tarkastelun kohteena on ihmisen psyyke ja psyykkisten ominaisuuksien kehitys eri ikävaiheissa. Psyykkisiä ominaisuuksia ovat mm. tunteet ja ajatukset.

Erik H. Eriksson on psykososiaalisen elämäntutkimuksen uranuurtaja. Pääpaino on ihmisen varhaislapsuudessa ja nuoruusvuosissa, jolloin yksilön kehityksen kulku on voimakkaampaa. Voimavarat syntyvät siitä, että elämä aaltoilee jatkuvasti ja erilaiset kriisit kasvattavat ihmistä koko ajan. Sisäiset ja ulkoiset tekijät ikään kuin kamppailevat keskenään. Ihminen vaikuttaa siihen yhteiskuntaan tai ympäristöön jossa hän jatkuvasti elää ja vastavuoroisesti ympäristö vaikuttaa ihmiseen. On kuitenkin todettava, että aikuisvaihe jää jälleen vähäisemmälle tutkimukselle. (Dunderfelt 1999, 236)

Individuaation näkökulma

Individuaation näkökulma tarkastelee elämäntutkimusta ihmisen yksilöllisyyden kannalta. Ihminen on individualisti, jonka yksilöllisyys on voimakasta jokaisessa ikä-vaiheessa eri elämäntapa-alueissa. Elämässä on vahvasti ihmistä muokkaava ns. sisäinen metamorfoosi, joka liikkuu myös haastavien mutkien kautta. Lisäksi oma kehitysrytmi tekee elämäntutkimusta individualistisen ja mielenkiintoisen kokemuksen.

Elämäntutkimuspsykologian alalla puhutaan lisäksi kolmesta erilaisesta elämäntutkimusteoriasta. Erik H. Eriksonin, Carl Gustav Jungin ja Rudolf Steinerein teoriat käsittelevät kaikki elämäntutkimusaihetta eri näkökannoilta. Lyhyesti näiden teorioiden pääpiirteet:

Erik H. Eriksonin teoriassa ihmisen olemassaolo on aina riippuvainen biologisista (sooma), psyykkisistä (psyky) ja yhteisöllisistä tapahtumista (eetos). Ihmisen kehityksessä on kahdeksan eri vaihetta vauvaiästä vanhuuteen. Nämä vaiheet kuvaavat ihmisen kehitystä jatkuvassa kanssakäymisessä yhteisön kanssa

Carl Gustav Jungin teoriassa on kolme pääkohtaa. Ihminen tiedostaa itsensä koko elämänsä ajan ja kehittyi siinä mukana (individuaatio). Kehittyessä hän kohtaa kokemuksia psyykkisestä maailmasta (psyykdynamiikka). Yksilön omilla henkilökohtaisilla kokemuksilla on suora yhteys maailmanlaajuisiin kokemuksiin (kollektiivinen tiedostamaton)

Rudolf Steinerein teoria ihmisen kehityksestä muodostaa metamorfoosin. Ihminen käy elämänsä aikana läpi valtavia henkisiä muutostiloja, joista hän saa voimaa ja kykyjä. Ku-

vat ja käsitteet kuvaavat näitä psyykkisiä muutostiloja. Kehitys tapahtuu ihmisessä seitsemän vuoden välein jolloin ihminen syntyy aina uudestaan.

3.2 Työn kuormitus

Työn kuormitus liittyy yksilön ominaisuuksiin, työhön, työyhteisöön ja yhteiskunnallisiin tekijöihin. Työn kuormittavuuteen vaikuttaa työn määrä, laatu ja sisältö, työntekijän tapa käsitellä asioita ja persoonalliset ominaisuudet sekä vuorovaikutustaidot. Työn kuormittavuus voi olla fyysistä, psyykkistä tai sosiaalista yli- tai alikuormitusta. Terveydelle voi olla vaarallista vähäinkin kuormitus lyhyellä aikavälillä tai toistuvat tilapäinen kuormitus. Työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet voivat vaikuttaa kuormituksen haitallisuuteen. Haitallisen kuormituksen syynä voivat olla esimerkiksi (Kaupanalan esimiesliitto KEY ry.):

- huono ergonomia (liian raskas työ, sopimattomat työvälineet, näyttöpäätetyö)
- työjärjestelyt (työtehtävien huono suunnittelu, epäterveellinen kiire, organisointi)
- liiallinen informaatio- tai asiakaskuormitus (asiakaspalautteen pääasiallinen negatiivisuus, kohtuuton tietomäärä)
- yksipuolisesti tai yhtäjaksoisesti rasittava työ (yksipuoliset työliikkeet, liukuhihnatyö)
- puutteellinen työn hallinta (riittämätön koulutus tai perehdytys työhön sekä työvälineiden käyttöön)
- häiritsevät tai voimakkaat äänet
- jatkuva kiire
- sosiaalisen tuen puute
- vähäiset vaikuttamismahdollisuudet työssä
- työyhteisön ristiriidat
- epäasiallinen kohtelu
- epävarmuus työn jatkumisesta.

Haitallista työn kuormitusta voidaan poistaa monin eri keinoin esimerkiksi lisäkoulutuksella ja -perehdytyksellä, työtehtäviä ja työvälineitä kehittämällä, henkilöstömäärää lisäämällä ja töiden mitoitus parantamalla. Työterveyshuollon lakisääteisiin tehtäviin kuuluu työn kuormittavuuden huomioon ottaminen työpaikoilla. (Kaupanalan esimiesliitto KEY ry.)

Henkinen työn kuormitus voi olla ali- tai ylikuormitusta määrällisesti tai laadullisesti ja lisäksi se kuvaa työn asettamia vaatimuksia ihmiselle. Henkisen työn vaatimuksia nimitetään kuormitustekijöiksi ja niiden vaikutusta ihmiseen nimitetään kuormittuneisuudeksi. Henkiseen työn kuormitukseen kuuluu koko työtilanne yhdessä kaikkine työhön sisältyvineen vaatimuksineen ja erillisine kuormitustekijöineen. Ihmisten työtavoilla on myös vaikutusta ihmisen omaan työn kuormitukseen. (Työsuojeluhallinto 4.3.2013.)

Työssä kuormittumiseen on monia vaikuttavia tekijöitä esimerkiksi työn vaatimukset, työntekijän päätöksenteko- ja vaikuttamismahdollisuudet, työyhteisön piirteet ja ulkoinen ympäristö. Työn henkinen kuormitus yleensä kasvaa työn vaatimusten kasvaessa ja päätöksentekomahdollisuuksien kaventuessa. (Työsuojeluhallinto 4.3.2013.)

Työn kuormitus voi näkyä esimerkiksi (Työsuojeluhallinto 4.3.2013.):

- yksilötasolla eli työntekijä tasolla (päänsärkynä, sydänoireina, mielialan muutoksina, jännittyneisyytenä, tuki- ja liikuntaelimestön vaivoina, univaikeuksina, väsymyksenä, alkoholin liikakäyttönä, poissaolojen lisääntymisenä, töiden kasaantumisena, työmotivaation laskuna)
- työyhteisötasolla (töiden sujumattomuutena, perustehtävien hämärtyminenä, erilaisina työyhteisön ihmissuhteiden ongelmina)
- aiheuttaen molemmille sekä työntekijälle että työyhteisölle yli- ja alikuormitusta vaikuttaen työntekijän tai työyhteisön työssä jaksamiseen.

Työ voidaan erotella työn vaatimusten ja voimavarojen mukaan. Työn vaatimukset edellyttävät työntekijältä enemmän psyykkistä ja fyysistä venymiskykyä ja kuluttavat työntekijää sen mukaisesti. Esimerkkinä työn vaatimuksista on mm. deadlinet ja huono työilmapiiri.

Työn voimavarat edustavat puolestaan niitä resursseja, jotka ovat käytössä työstä suoriutumiseen ja jotka tukevat kehittymistä ja oppimista. Työn voimavarat edesauttavat myös saavuttamaan työn tavoitteita. Tällaisia voimavaroja ovat mm. palaute työstä, työ-kavereiden tuki ja mahdollisuudet edetä työssä ja vaikuttaa sen sisältöön. (Kinnunen & Mauno 2009, 42.)

Leipääntyminen työstä on pysyvä toimintamalli, jossa työntekijä kokee voimakkaita tunteita kehittämistä kohtaan omassa työssään ja työyhteisössään. Toisin kuin taas passivoitunut työntekijä voi innostua työstään uudelleen saatuaan uuden innostuksen työhönsä. (Paasivaara 2009, 79-81)

3.3 Positiivinen ja negatiivinen stressi

Työelämä on nykypäivänä hyvin kiireistä ja työntekijän paineet kasvavat koko ajan. Työhyvinvointi on jatkuvasti koetuksella ja stressi lisääntyy. Pahimmillaan stressi voi johtaa työuupumukseen.

Pekka Järvinen käsittelee kirjassaan hyvää ja huonoa stressiä. Hänen mukaansa työstä tulee ihmiselle monenlaisia suorituspaineita. Kiire, töiden vaikeus ja pelko siitä ettei suoriudu aiheuttavat alati paineita. (Järvinen 2009, 27.) Stressi mielletään useimmiten vain negatiivisena asiana, mutta stressistä voidaan ammentaa myös paljon hyvää ja tällöin puhutaankin positiivisesta stressistä, eustressistä. Negatiivisen stressin yhteydessä puhutaan distressistä. (Taulukko 3.)

Taulukko 3. Eustressi ja distressi (Järvinen 2009, 27)

Positiivinen Stressi (Eustressi)	Negatiivinen Stressi (Distressi)
Elintoiminnat kiihtyvät	Elintoiminnat kiihtyvät
Vireystila kohoaa	Vireystila kohoaa
Kutkuttavaa ja kihelmöivää jännitystä	Huolestuttavaa ja ahdistavaa jännitystä
Aktiivista omien kykyjen koettelua	Pakotettua ja vastoin omia kykyjä
Omien rajojen testaamista	Omien rajojen ylittämistä
Hallinnan tunne säilyy	Hallinnan tunne menetetään
Elinvoima lisääntyy	Elinvoima kuluu

Kun ihmisen vireystila kohoaa, adrenaliinia erittyy ja ihminen tuntee pystyvänsä vaikka minkälaisiin suorituksiin. Positiivinen stressi parantaa Järvisen mukaan ihmisen elämänlaatua ja motivaatiota. (Järvinen 2009, 28.) Se saa työntekijän aktiivisesti kokeilemaan omia kykyjään ja rajojaan.

Stressi kääntyy negatiiviseksi kun se alkaa lisääntyvissä määrin kuluttaa ihmisen voimavaroja. Työntekijä ylittää omat kykynsä ja menettää työnteon hallinnan. Seurauksena on mielialamuutoksia, töiden kasaantumista ja tunne riittämättömyydestä. Negatiivinen stressi kehittyy pikkuhiljaa eikä sitä välttämättä heti edes huomaa. Ihmisen keho alkaa kuitenkin ajan kuluessa oireilla. Päällimmäisinä alkuoireina ovat melkein aina unihäiriöt. Uni ei meinaa tulla ja työntekijä heräilee öisin. Tästä on seurauksena ärtyneisyys ja hermostuneisuus. Myös erilaiset fyysiset oireet, kuten hengenahdistus, päänsärky ja sydämen rytmihäiriöt alkavat vaivata. Lisäksi erilaisten asioiden muistaminen käy hankalammaksi. (Manka 2007, 37.) Muita negatiivisen stressin oireita voivat olla työntekijän alentunut kyky tehdä aloitteita sekä lisääntynyt tarve eristäytyä ja kynnistyä. Negatiivisuuden kasvaessa itsetuntokin alkaa heiketä.

Kauan kestänyt negatiivinen stressitila johtaa lopulta työuupumukseen. Tutkimuksissa on todettu seuraavien asioiden aiheuttavan negatiivisen stressin kautta työuupumista (Manka 2007, 39.):

- työn määrä - liian iso työn kuormitus suhteessa aikaan ja kykyyn
- hallinnan puute – riittämätön osaaminen ja vaikutusmahdollisuus
- alhainen palkitsevuus – arvostus työyhteisöltä on alhainen
- ristiriidat työyhteisössä – alhainen kunnioitus ja kiusaaminen
- epäreiluus – toisten suosiminen ja epäoikeudenmukainen töiden jako
- arvoriistiriidat – työpaikan ja omien henkilökohtaisten arvojen ristiriidat.

Työuupumus on vakava kasvava kansantauti. Kunkin työhyvinvoinnista välittävän työorganisaation tulisi huolehtia siitä, että signaalit työntekijän negatiivisen stressin kasvusta huomataan ajoissa ja siihen puututaan.

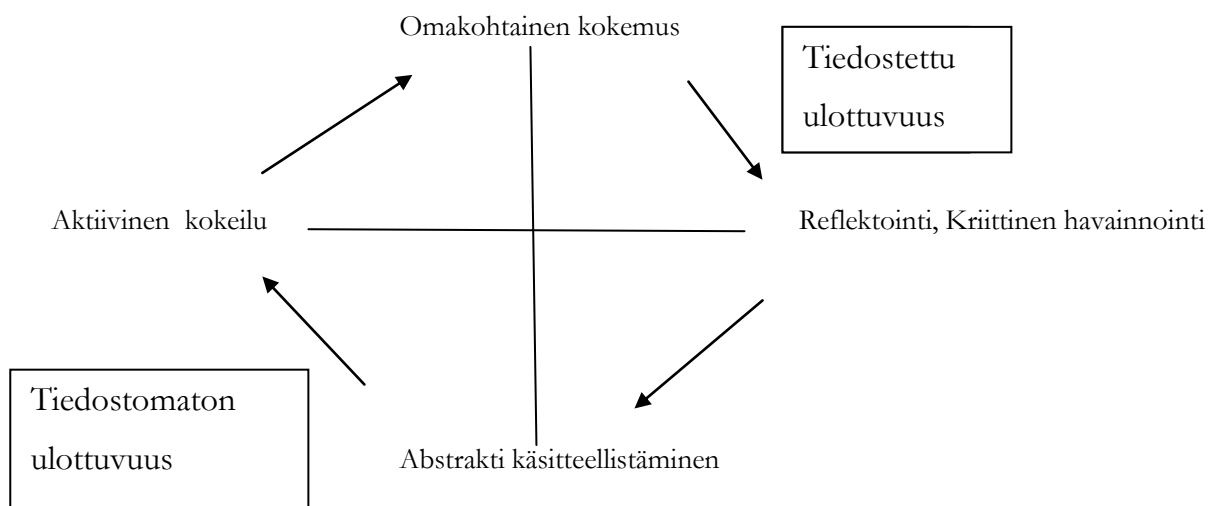
Työntekijän tulee itse huolehtia riittävästi omasta palautumisestaan ja voimavarojensa riittävyydestä. Jos aamulla herää virkeänä seuraavaan työpäivään niin palautuminen on onnistunut ja positiivinen stressi on hallitsevana. Ihmisten terveys, energinen asenne, positiivien ajattelutapa, kyky ratkaista ongelmia ja hyvät vuorovaikutustaidot ovat kaikki stressiä lieventäviä resursseja. (Suosivu 2011, 24.)

3.4 David A. Kolbin teoria

Työelämän haasteet ovat viime vuosina lisääntyneet valtavasti. Työntekijän tulee hallita monipuolisia ohjelmistoja, opetella uusia aiheita ja sopeutua kenties täysin uuteen työtehtävään. Ihminen on kuitenkin hyvin oppivainen kunhan halukkuutta ja intoa vaan löytyy.

Oppimista käsitellään jatkuvana kehittyvänä prosessina, jossa kokemuksia analysoidaan jatkuvasti. David A. Kolbin kehittämän teorian, ”Experiental learning”, eli kokemuksellisen oppimisteorian mukaan, oppiminen tapahtuu eräänlaisina sykleinä. Kun oppiminen onnistuu se johtaa aina uuteen tietoon, jota voi soveltaa. Samoin kokemuksia karttuu ja niitä voi jatkuvasti käsitellä. (Kolb 1984.)

Keskeisintä Kolbin teoriassa ovat kaksi dimensiota, tiedostomaton ja tiedostettu dimensio, sekä neljä eri vaihetta tai valmiutta, jotka käsittelevät oppimista eri tavalla. (Kuvio 3.)



Kuvio 3. David A. Kolbin kokemuksellinen oppimisteoria

Tiedostetussa dimensiossa, eli ymmärtämisen ulottuvuudessa, rajoina ovat kokemus ja abstrakti käsitteellistäminen. Ulottuvuudessa korostuu motivaatio ja tiedollinen ymmärtäminen. Asioita tulee käsitteellistää jotta ymmärrämme erilaisia tapahtumia.

Tiedostomattomassa dimensiossa, eli muuntelun ulottuvuudessa, rajoina ovat reflektio (ajattelu) ja toiminnan kokeilu tai soveltaminen. Tässä ulottuvuudessa käsitellään sisäisen ja ulkoisen toiminnan välistä muuntelua koska havainnoimme jatkuvasti mitä toiminnassa tapahtuu.

Tarkasteltaessa lähemmin Kolbin teorian neljää oppimisvaihetta painotetaan yksilön kykyä tai oppimisvalmiutta:

- Omakohtainen kokemus (Concrete Experience) on aina pohjana oppimiselle. Kyky osallistua ja käytännön kokemusten hankkiminen korostuu. Perustana on että ihmisillä on jo omakohtaisia kokemuksia eri asioista, joiden pohjalta oppimistapahtuma alkaa. Tärkeätä on luoda oppimiselle hyvä ympäristö ja korostaa tavoitteiden asettamista.
- Reflektointi (Reflective Observation), eli kriittinen havainnointi, on kykyä tarkkailla ympäristöä ja tehdä johtopäätöksiä. Ihminen pohtii ja reflektoi omia kokemuksiaan. Sen pohjalta voi uusia malleja tai teorioita syntyä. Omat henkilökohtaiset näkemykset saavat usein uuden valon kun niitä verrataan muiden näkemyksiin.
- Abstraktissa käsitteellistämisvaiheessa (Abstract Conceptualization) tavoitteena on laatia uusia teorioita ja käsitteitä ja tarpeen mukaan parantaa vanhoja. Tämä tapahtuu johdonmukaisen ajattelun avulla. Teoreettista tietoa tulee olla saatavilla.
- Aktiivisen kokeilun vaihe (Active Experimentation) tarkoittaa sitä, että nyt testataan niitä malleja ja päätelmiä, jotka ovat syntyneet aikaisempien pohdintojen tuloksena. Yksinkertaisesti kokeillaan kuinka asiat käytännössä toimivat. (Kolb 1984.)

4 Yksilön vahvuudet

4.1 Terveys osana hyvinvointia

Terve ihminen jaksaa tehdä töitä ja harrastaa vapaa-aikana toisin kuin sairas ihminen, joka ei välttämättä voi tehdä töitä ja harrastaa vapaa-aikanaan. Sairauksia on erilaisia, eivätkä kaikki vie työkykyä pois, vaan niiden kanssa voi olla ja elää normaalia elämää. Sairauksia voi hallita ja niiden kanssa voi elää. Suomessa työterveydenhoitojärjestelmä on hyvä ja kattava työpaikoilla sekä helposti saatavilla. Perusterveydenhoidon lisäksi yrityksissä voi olla erilaisin sopimuksin sovittu myös lisähoidoista ja –palveluista työterveyshuollon piirissä.

Hyvinvoiva ja terve ihminen hoitaa itseään säännöllisesti ja syö terveellisesti sekä osaa rentoutua. Säännöllinen liikunta raikkaassa ulkoilmassa tekee hyvää niin fyysisesti kuin psyykkisestikin sekä ehkäisee monia eri sairauksia ja hoitaa ihmistä kokonaisvaltaisesti. Ihmisen pitää liikkua säännöllisesti noin 2-3 kertaa viikossa niin, että syke nousee ja tulee hiki pintaan. Liikunnan pitää olla mielekästä, eikä veren maku suussa suorittamista pakonomaisesti. Eri liikuntalajeja kannattaa kokeilla niin löytää itselleen sopivimman liikuntalajin, jota voi sitten iloisin mielin ja säännöllisesti harrastaa. (Duodecim 2013.)

Monipuolinen ja terveellinen ruokavalio on tärkeä osa ihmisen hyvinvointia ja terveyttä, sillä ruualla on terveyttä edistävä vaikutus. Mitä enemmän syö marjoja, vihanneksia, kasviksia, kalaa ja vaaleaa lihaa niin sitä paremmin elimistö voi. Vanha sanonta ”Terve sielu terveessä ruumiissa” pitää paikkansa myös tänä päivänäkin. Punainen liha, rasva, liiallinen sokerin, suolan ja alkoholin käyttäminen ovat turmioksi elimistöllemme, joten niitä kannatta välttää tai nauttia vain joskus kohtuudella. (Duodecim 2013.)

Uni on ihmisen suurin lataaja ja voimavarojen elvyttäjä. Riittävä uni päivittäin takaa hyvän työvireen ja jaksamisen suoriutua arjen askareista. Nukkuessa ihmisen elimistö pääsee kunnolla rentoutumaan niin psyykkisesti kuin fyysisesti. Hyvän ja laadukkaan yöunen lisäksi pitää osata rentoutua ja ottaa aikaa vain itselleen unohtaen kaiken muun hetkeksi. Rentoutuminen on yhtä tärkeää ihmisen jaksamisen kannalta kuin kaikki muutkin hyvinvoinnin tukipilarit eli säännöllinen liikunta, terveellinen ja monipuolinen

ruokavalio, riittävä uni ja lepo. Jokainen ihminen rentoutuu eri tavalla ja erilaisia asioita tekemällä esimerkiksi liikkumalla luonnossa ja katsellen luonnon ihmeitä eri vuodenaikoina. Tällöin luovuus kasvaa ja mieli rauhoittuu. Toiset käyvät puolestaan urheilupahtumissa tai matkustelevat. Rentoutumisen pääasiallinen tarkoitus on ihmisen kokonaisvaltainen hyvinvoinnin saavuttaminen ja täydellinen akkujen lataus. (Lampikoski 2009, 120-147.)

Artikkelissa ”Taiteet terveyden, hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistäjinä” Minna Eväsoja (2010) määrittelee terveyden kyvyksi sopeutua, hyväksyä ja ymmärtää oma elämäntila. Terveys on kivun, sairauden, menetyksen ja kuoleman hyväksyntää eikä vain fyysistä hyvinvointia ja kipuja. Terveys näkeminen laajana käsityksenä mahdollistaisi taiteiden hyväksymisen yhdeksi hyvinvoinnin tuottajaksi, joskus jopa lääkkeitä paremmaksi. Artikkelissaan Minna Eväsoja miettii, miten länsimainen lääketiede pyrkii parantamaan lääkehoidolla sairauksia. Ihmisestä, potilaasta on tullut parantamisen kohde. Lääkkeet yksin eivät ratkaise ongelmia mutta tuovat helpotusta. Taiteetkaan eivät pysty ratkaisemaan ongelmia, mutta ne tuovat myös helpotusta. Lääkkeillä on sivuvaikutuksia mutta taiteilla ei ole sivuvaikutuksia eivätkä ne sisällä ”myrkyllisiä” ainesosia. Taiteet voivat tuoda lohdutusta ja helpotusta esimerkiksi kestää kovia kiputiloja. Monin tutkimuksin ja näkökulmin on tutkittu taiteiden ja kulttuurin terveyttä edistäviä vaikutuksia. Esimerkiksi on tutkittu, että kulttuuria harrastamattomilla ihmisillä on jopa 57 % suurempi riski sairastua kuin kulttuuria harrastavilla ihmisillä (Branderburg von 2008.) Tutkimuksissa on todettu taiteen edistävän terveyttä. Ikääntyvilläkin ihmisillä taide vaikuttaa terveyteen yhtä paljon kuin liikunta (Bardy 2007). Taiteet parantavat merkittävästi elämän hallintaa, estävät yksinäisyyden kokemuksia ja edistävät yhteisöllisyyden kokemuksia. (Suonsivu 2011, 56-57.)

Työmaailman arkipäivään pitäisi kuulua osana taiteet ja kulttuuri eikä niiden pitäisi olla vain osa elittistä elämää. Yritykset ja organisaatiot voisivat tarjota työntekijöilleen enemmän taiteita ja kulttuuria, jos taide mielletäisiin osaksi luonnollista ja normaalia arkielämää. Yritykset tarjoavat liikuntaseteleitä työntekijöiden hyvinvointia ja terveyttä ylläpitävänä toimintatapana, miksipä niiden rinnalle ei voisi tulla tarjolle aktiivisemmin myös kulttuurisetelit. Työpaikan työhyvinvointia voidaan lisätä esimerkiksi esteettisillä ja kauniilla elämyksillä, kauniilla tauluilla ja kukka-asetelmilla sekä harmonisella

värimaailmalla. Mielen hyvinvoinnin ja ilon lisääntyminen, onnen ja tasapainaisuuden tunteiden kasvaminen on taiteiden ansioista todettu lisääntyvän. Taiteiden on todettu vahvistavan mieltä ja auttavan ristiriitaisuuksien sekä monimutkaisten ilmiöiden käsittelyssä. Taiteet auttavat myös kestämaan epävarmuutta ja keskeneräisyyttä sekä taltuttavat pelkotiloja. Kulttuuri ja taide voivat kehittää työhyvinvointia uusiin ulottuvuuksiin. (Suonsivu 2011, 56-57).

4.2 Terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen

Jokaisella ihmisellä on oikeus tasa-arvoiseen ja turvalliseen työelämään. Työn järjestelyissä pitää ottaa huomioon ihmisten erilaisuus ja työkyvyt sekä tarpeet. Työolosuhteet, työergonomia ja työhyvinvointi pitää hoitaa niin, että ihmiset jaksavat tehdä töitä mahdollisimman pitkään ja saavat työstä onnistumisia ja iloa. Työ- ja vapaa-aika pitää osata erottaa toisistaan, jotta ihminen voi rentoutua ja ladata akkujaan niin fyysisesti kuin psyykkisesti. Tasapaino elämässä on todella tärkeää sillä, jos yksikin palanen elämässä horjahtaa paikoiltaan niin sen kokonaisvaikutus on todella suuri kaikkkeen tekemiseen ja olemiseen. Itsestään kannattaa pitää hyvää huolta, koska elimistö palkitsee ja muistaa sen kuinka hyvänä olet sitä pitänyt.

Riittävä lepo päivittäin auttaa ihmistä palautumaan arjen töistä ja kiireestä. Elimistö tarvitsee oman leponsa ja hengähdystaukonsa jaksakseen taas seuraavan päivän koitoksiin. Aivot toimivat myös paremmin kun ne saavat riittävästi lepoa ja rauhaa. Tämä päivänä vaaditaan olemaan koko ajan hermoilla tietokoneen, puhelimen, television ja muiden laitteiden avulla mutta se ei tee hyvää ihmisen elimistölle ja aivotoiminnalle. Välillä on hyvä sulkea kaikki laitteet ja ottaa aikaa rentoutumiselle ja levolle. Luonnossa liikkuminen lataa hyvin ihmisen akkuja niin sisältä kuin ulkoakin päin. Mieli virkistyy ja luovuus sekä elämänilo pääsee valloilleen luonto äidin helmassa. (Lampikoski 2009, 120-147.)

Fyysinen rasitus eli liikunta on todella tärkeää elimistölle. Liikunnalla on tärkeä rooli sairauksien ennaltaehkäisyssä ja hoidossa sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitäjänä. Fyysiset ja psyykkiset voimavarat kasvavat liikunnan myötä ja työntekijöiden sairauspoissolot vähenevät. Säännöllinen liikunta vaikuttaa työkyvyn parantumiseen,

laadukkaampaan ja pidempään elämään, stressin hallintaan, rentoutumiseen, unettomuuteen, parantavasti itsetuntoon ja elämänhallintaan sekä työstä suoriutumiseen. Työpaikkaliikunta tuo ansaitun tauon työpäivään ja antaa uutta virtaa työtehtävien tekemiseen. Liikunta tuo paljon positiivisia ja hyviä asioita elämäämme. Iän myötä liikunnan merkitys kasvaa ja hyvä kunto luo hyvät edellytykset eläkevuosille. (Työterveyslaitos 13.12.2011.)

Terveellinen, monipuolinen ja säännöllisin väliajoin nautittu ruoka on tärkeä asia ihmisille ja heidän jaksamiselleen päivän aikana. Jättämällä väliin ruokailuja niin energiavarastot hupenevat ja vireystaso laskee niin, että työnteosta ei tule enää mitään kun elimistössä ei ole enää polttoainetta työstä suoriutumiseen. Työpaikkaruokailulla on tärkeä rooli niin ruuan kuin henkisen jaksamisen kannalta, sillä ruokailu tuo tauon työpäivään ja samalla voi vaihtaa kuulumisia työkavereiden kanssa.

Työpaikkaruokalassa käyvät työntekijät syövät usein terveellisemmin kalaa ja kasviksia kuin ne jotka eivät käy työpaikkaruokalassa. (Työterveyslaitos 22.02.2013.)

Tupakointi ja liiallinen alkoholinkäyttö on haitaksi terveydelle ja hyvinvoinnille sekä altistaa erilaisille sairauksille. Tupakoinnin lopettaminen on järkevää terveydellisesti ja muita ihmisiä kohtaan. Työpaikoilla puhutaan paljon tupakoitsijoiden ajankäytöstä ja työnteosta, koska heidän työpäivänsä keskeytyy aina ajoittain tupakalla käynnin takia. Siitä aiheutuu turhaa eripuraa ja riitaa työpaikoilla. Lisäksi tupakanhaju ei ole miellyttävä muita työntekijöitä kohtaan. Työpaikoilla on hyvin tarkat ja selkeät ohjeet millä tavoin pitää puuttua työntekijän liialliseen alkoholinkäyttöön ja sen aiheuttamaan työkyvyn heikkenemiseen. Työterveyshuollossa on omat ohjelmansa vieroitukseen ja erilaisiin hoitomuotoihin. (Duodecim 2013.)

Työ- ja vapaa-aika pitää erottua selkeästi elämässä, jotta ihminen pystyy elämään täysipainoista ja onnellista elämää. Vapaa-ajalla rentoudutaan ja tehdään niitä asioita, jotka tuottavat hyvän olon tunnetta ja hyvää mieltä. Toiset harrastavat erilaisia urheilulajeja vapaa-aikanaan kun taas toiset käyvät erilaisissa kulttuuririennöissä elokuvissa, teatterissa, oopperassa, näyttelyissä ja konserteissa. Perhe, sukulaiset ja ystävät antavat voimaa jaksamiseen ja onnea elämään. Luonnossa liikkuminen antaa voimaa ja lataa akkujamme sekä virkistävää mieltä ja lisää luovuutta. Vapaa-ajalla pitää

tehdä niitä asioita, joita on aina halunnut tehdä ja joita ei muuten ehdi ja pysty tekemään päivisin. (Lampikoski 2009, 120-147.)

Pitämällä itsestäsi riittävän hyvää huolta niin kerrot myös toisille ja itselle, että sinä olet arvokas ja sinutkin pitää ottaa huomioon. Ei pidä olla aina toisten ihmisten kynnysmatto vaan pitää antaa arvoa myös omille tunteille ja terveelle itsekkyydelle. Pienetkin muutokset voivat olla merkittäviä elämässä ja ne auttavat meitä kohti parempaa omaa elämää. Kaikki ihmiset ovat rajallisia, joten omista rajoista pitää huolehtia. Huolehtimien tarkoittaa vastuun ottamista ja valintoja käytännössä. Rajaaminen tarkoittaa oman jaksamisen ja hyvinvoinnin nostamista tärkeäksi asiaksi. Pitämällä hyvää huolta itsestämme ja omista tarpeistamme, niin se ei ole keneltäkään pois eikä ketään vastaan. (Duodecim 2013)

4.3 Ihmisten välinen viestintä

Ihmisten välisessä viestinnässä ajatellaan usein sanojen olevan pääroolissa ja kaikki muu jää vähemmälle huomiolle. Ihmiset eivät ole tietoisia kaikista viestintään liittyvistä merkityksistä. Puhuja ei aina ole tietoinen viestiinsä sisältyvistä merkityksistä, koska vastaanottaja kuulija tekee tilannesidonnaisia päätelmiä. Puhujan sanojen, implikaation, taustaoletuksien ja nonverbaalisen viestinnän kautta kuulija havaitsee ne kuultujen sanojen lisäksi joko tietoisesti tai ei-tietoisesti. Kuulijan on hyväksyttävä taustaoletuksien oikeellisuus, jotta hän ymmärtää kuulemansa lauseen sisällön. Taustaoletuksina ilmenevät kysymykset ja johtopäätökset on todettu vaikuttavan enemmän kuulijaan kuin muut puheen merkitykset. Taustaoletuksien vastustaminen ilmenee kuulijan puheessa, fysiologian ja kehonkielen muutoksissa. Taustaoletuksia ilman ei voida kommunikoida. Kaikkia taustaoletuksia ei ole mahdollista tietoisesti arvioida ja havaita normaalissa kommunikaatio tilanteessa. Tällöin osa niistä pääsee tietoisuuden ohi rakentamaan omia kokemuksia ilman tietoista kritiikkiä ja kontrollia. Yksilölle on todella tärkeää olla keskustelutilanteessa tietoinen omista taustaoletuksistaan tarkastaen ne yksitellen, että ne välittävät omia tavoitteen suuntaisia asioita. (Suonsivu 2011, 49-55.)

Kommunikaatiotilanteissa tulee aina ottaa huomioon kulttuurien väliset erot, ettei tule turhia yhteentörmäyksiä. Kulttuurien väliset erot tulevat esiin esimerkiksi työpaikalla puhuttaessa ohjeistuksista, säännöistä, palautteesta ja annettaessa erilaisia neuvoja ja käskyjä. Puhuja voi käyttää joko suoraa ilmaisutyyliä tai epäsuoraa ilmaisutyyliä. Puhujan puhuessa asioista suoraan ja avoimesti sekä kertoessaan tarpeistaan ja haluistaan kiertelemättä, kutsutaan suoraksi ilmaisutyyliksi. Puhujan puhuessa asioista epäsuorasti ja kierrellen niin, että kuulijat eivät välttämättä ymmärrä ja erota sanomaa puheesta, kutsutaan epäsuoraksi ilmaisutyyliksi. Jokaisen työntekijän pitää kommunikoida selkokielellä ja kiinnittää erityisesti huomiota käyttämiinsä sanoihin. Kommunikaatiota on myös kuunteleminen. Hyvä kuuntelija keskittyy kuulemaansa ja pitää yllä katsekontaktia puhujaan eikä puuhaa muita asioita samanaikaisesti. Puhujaa ei saa keskeyttää ja jatkaa toisen lausetta kesken puheen. Yhtä aikaa ei voi sekä puhua että kuunnella. (Suonsivu 2011, 49-55.)

Kaija Suonsivun kirjassa kerrotaan erilaisista kommunikaatiotavoista (Suonsivu 2011, 49-55.):

- Suora kommunikaatio tarkoittaa kykyä käyttää kieltä ja kommunikoida tehokkaasti vuorovaikutustilanteiden aikana saaden aikaan myönteisen vaikutuksen kuulijaan. Kommunikaatiossa kielen tulee aina olla toista henkilöä kunnioittavaa ja soveliasta.
- Työpaikoilla pitää puhua minä-muodossa suorassa kommunikaatiotilanteessa. Minä-muotoa käyttämällä työntekijä toimii toisen ihmisen peilinä. Jokaisen työntekijän pitää osata puhua omasta puolestaan, oivalluksistaan, päätöksistään ja tunteistaan.
- Metaforista kommunikaatiota eli rinnastuksia ja kielellisiä havaintoja käytetään normaalissa arkikielessä saadaksemme ajatuksemme ja ideamme vaikuttavammaksi, elävimmiksi ja ymmärretyiksi. Metafora voi olla joko ei-kielellinen (liike, ääni tai kuva) tai kielellinen (kielikuva, juttu, sana, vertauskuva tai tarina). Asiakkaan muutosprosessia kohti tavoitteita tukevat metaforiset kielikuvat.

- Vuoropuhelu eli dialogi ihmisten välillä on perusta kaikelle inhimilliselle kehitykselle ja kasvulle. Avoin, suora, molemminpuolinen ja läsnä oleva hyvä dialogi kuuluu minä-sinä –suhteeseen. Ihmiset saavat dialogin avulla tietoa toisten kokemasta todellisuudesta ja sen avulla he voivat jäsentää ja arvioida omaa todellisuuttaan. Juuri tuo prosessi auttaa ihmistä kasvamaan ja kehittymään omaksi itsekseen. Työpaikoilla pitäisi puhua avoimesti yhteisistä, asioista ennen yhteisen päätöksen muodostamista niin sillä saataisiin työyhteisö kehittymään oikeaan suuntaan ja kaikilla olisi hyvä olla töissä. Dialogin käsite yhdistetään työhyvinvointiin työpaikoilla. Dialogi kertoo työhyvinvoinnin eri lähestymistavoissa siitä, että sen merkitys jokaiselle yksilölle ja työyhteisölle on omanlaisensa.

Puhuttaessa jämäkästi ja omista oikeuksista kiinni pitäen loukkaamatta kuitenkin toisen oikeuksia ja tunteita niin puhutaan assertiivisesta vuorovaikutustyylistä. Assertiivinen vuorovaikutustyyli vaatii puhujalta oma-aloitteisuutta ja luottamusta toisiin ihmisiin samalla lisäten puhujan itseluottamusta. Tavallisia tunnusmerkkejä assertiiviselle vuorovaikutustyyliä ovat vastuullisuus, rehellisyys, lyhyet ja selkeät ilmaisut, minä-viestit, katsekontakti ja muu kehonkieli, tietää mitä haluaa sekä lisäkysymysten tekeminen. (Suonsivu 2011, 49-55.)

Ihminen käsittelee ja tarkastelee aktiivisesti uusia oppimiaan kokemuksia voidakseen rakentaa uusia näkökulmia tai teorioita aikaisempiin tietoihinsa suhteessa tavoitteisiinsa, tuota prosessia kutsutaan reflektioksi. Reflektio prosessi jatkuu koko ajan uusien tavoitteiden ja keskustelujen myötä. (Suonsivu 2011, 49-55.)

5 Tutkimus

5.1 Kohderyhmän kuvaus

Vantaan Yrittäjänaiset ry on perustettu 27.4.1988 Kaivokselassa Vantaalla. Yhdistyksen perustamisesta tulee tänä vuonna kuluneeksi 25 vuotta. Yhdistyksellä on tällä hetkellä 150 jäsentä.

Jäsenet toimivat eri aloilla mm.

- rakentaminen (mm. rakentaminen, siivous ja sisustaminen)
- tukku- ja vähittäiskauppa (mm. kosmetiikka, korut ja kukat)
- majoitus- ja ravitsemistoiminta (mm. ravintola, kahvila, kioski ja ateriapalvelut)
- kuljetus, varastointi ja tietoliikenne (mm. matkatoimisto)
- kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut sekä liike-elämän palvelut (mm. kiinteistöpalvelut, tilitoimistopalvelut, konsultointi ja mainospalvelut)
- koulutus (mm. esiintymisvalmennusta)
- terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut (mm. terveydenhoitopalveluita)
- muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut (mm. tanssikoulu, kuntosalit, kampaamot, kauneushoitolat ja pesulapalvelut).

Vantaan Yrittäjänaiset ry toimii poliittisesti sitoutumattomana yhdistyksenä, joka edistää naisyrittäjyyttä ja valvoo heidän etujaan paikallisella tasolla sekä järjestää jäsenilleen koulutusta ja virkistystoimintaa.

Yhdistys tekee yhteistyötä yrittäjyyttä tukevien yhteisöjen ja muiden yrittäjäyhdistysten ja – järjestöjen kanssa. Yhdistys kehittää verkostoitumista jäsenten kesken ja luo yhteyksiä naisverkostoihin sekä edistää yrittäjien hyvinvointia. (Vantaan Yrittäjänaiesten kotisivut.)

5.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus on toteutettu kvantitatiivisena eli määrällisenä kyselytutkimuksena. Kyselytutkimuksen strukturoidut kysymykset lähetettiin kaikille vastaajille satunnaisotantana. Määrälliseen tutkimukseen kuuluu numeraalinen tiivistetty aineisto havaintomatriisina, johon analyysit kohdistuvat.

Kvantitatiivisen tutkimuksen keskeisimpiä asioita ovat (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 140.):

- tutkittavien henkilöiden valinta
- aineiston keruun suunnitelmat
- käsitteiden määrittäminen
- hypoteesit
- aikaisemmat teorialat
- johtopäätökset edellisistä tutkimuksista
- muuttujien siirtäminen taulukkomuotoon ja aineiston muuttaminen tilastolliseen muotoon
- havaintoaineistosta päätelmien tekeminen pohjautuen tilastolliseen analysointiin.

Kvantitatiivisesta tutkimuksesta käytetään monia eri nimityksiä esimerkiksi eksperimentaalinen ja positivistinen sekä hypoteettis-deduktiivinen tutkimus. Sosiaali- ja yhteiskuntatieteissä käytetään paljon kvantitatiivista tutkimusta. (Hirsjärvi ym. 2009, 139.)

5.3 Tutkimuksen suunnittelu- ja toteutusprosessi

Vantaan Yrittäjänaisille on tehty jo aikaisemmin kaksi opinnäytetyöhön liittyvää tutkimusta. Vuonna 2011 tehtiin ensimmäinen kvantitatiivinen eli määrällinen kyselytutkimus työhyvinvoinnista Webropol-ohjelman avulla, joka lähetettiin sähköpostilla kaikille Vantaan Yrittäjänaisille. Vuonna 2012 tehtiin toinen kvalitatiivinen eli laadullinen puolistrukturoitu teemahaastattelututkimus, jossa haastateltiin henkilökohtaisesti tiettyjä valittuja henkilöitä. Tänä vuonna 2013 heille tehdään kolmas tutkimus, joka on kvanti-

tatiivinen eli määrällinen kyselytutkimus Webropol-ohjelman avulla. Kyselytutkimuksen strukturoidut kysymykset lähetettiin kaikille Vantaan Yrittäjänaisille satunnaisotantana. Tarkoituksena on tutkia Vantaan naisyrittäjien psykologista pääomaa ja työn imua sekä sen tuloksena syntyviä myönteisiä tunteita. Tutkimuksen kohteen on myös se, miten yrittäjänaiset yhteen sovittavat työn ja vapaa-ajan omassa elämänhallinnassaan. Kyselytutkimuksen tutkimusongelmat on esitetty opinnäytetyön empiirisessä osiossa kohdassa 1.1, joihin on pyritty löytämään vastauksia kyselytutkimuksen avulla.

5.4 Tutkimuksen toteutus

Päätimme opettajani kanssa tehdä selkeän ja helposti vastattavan kyselytutkimuksen, koska Vantaan Yrittäjänaisille oli jo tehty edellisinä vuosina kaksi tutkimusta samasta aihepiiristä.

Kvantitatiivinen kyselytutkimus päätettiin tehdä Webropol-ohjelman avulla.

Kyselytutkimuksessa (liite 2) kysyttiin teoreettiseen tietoperustaan pohjautuvia kysymyksiä taustatietoja, yrittäjänaiosten elämänhallinnasta, työn imusta ja työn ja vapaa-ajan yhteen sovittamisesta. Saatekirjeessä (liite 1) kerrottiin itse tutkimuksesta ja siihen liittyvistä asioista mm. Työn imu –testin tekemisestä ennen virallisen kyselytutkimuksen aloittamista. Vantaan Yrittäjänaiosten puheenjohtaja itse lähetti saatekirjeen ja kyselylomakkeen sähköpostilla 150 jäsenelleen. Vastausaikaa heille annettiin vähän yli kaksi viikkoa.

Noin viikkoa ennen lopullista vastausaikaa puheenjohtaja lähetti kaikille vielä muistutusviestin sähköpostilla kyselyyn vastaamisesta. Muistutuksen jälkeen vastauksia tuli kaikkiaan 19, vaikka yhdistyksessä on 150 jäsentä. Vastausprosentti (12,7 %) jäi todella alhaiseksi, mikä osaltaan varmaankin johtuu edellisvuosina tehdyistä kyselyistä ja yhdistyksen jäsenten väsymisestä erilaisiin tutkimuksiin. Mutta nuo kaikki 19 vastausta ovat olleet todella tärkeitä tämän opinnäytetyötutkimuksen materiaaleina ja siitä kuuluu suuri kiitos kaikille 19 vastaajalle.

5.5 Tutkimuksen analysointimenetelmät

Tutkimuksen alkuvaiheen valinnoista riippuu se, millä tavoin tutkimuksen aineistoa tullaan käsittelemään ja tulkitsemaan. Tutkimusongelmat määrittelevät sen, mitä menetelmiä ja analyysijä tullaan käyttämään. Analyysi, tulkinta ja johtopäätösten teko kerätyistä aineistosta on koko tutkimuksen ydinasia, sillä siihen tähdätään jo tutkimuksen alkaessa. Analysointivaiheessa selviää, minkälaisia vastauksia ongelmiin saadaan ja joskus voi jopa käydä niin, että ongelmat olisi pitänyt asettaakin toisin koko tutkimuksessa. Empiirisessä tutkimuksessa päästään aineistoa käsittelemään ja päättelämään vasta esitöiden jälkeen.

Ensimmäisessä vaiheessa tarkistetaan aineiston tiedot eli aineiston virheellisyys ja puuttuko tietoja. Toisessa vaiheessa täydennetään tietoja. Kolmannessa vaiheessa järjestetään aineisto tallennusta ja analyysijä varten. Sen jälkeen tehdään aineiston litterointi eli kirjoitetaan aineisto puhtaaksi sanasanaisesti. Analyysit tehdään kun aineisto on kerätty ja järjestetty strukturoiduilta lomakkeilta tai asteikkomittareilta.

Kvantitatiivista tutkimusta kuvaa hyvin lineaarinen analysoinnin eteneminen:

Aineisto -> Kuvaaminen ja yhdistäminen -> Luokitteleminen -> Selitys

Analysointitavat voidaan jakaa kahteen eri tapaan eli selittämiseen ja ymmärtämiseen. Paras tapa valita analysointitapa on se, joka parhaiten vastaa ongelmaan ja tutkimustehtävään.

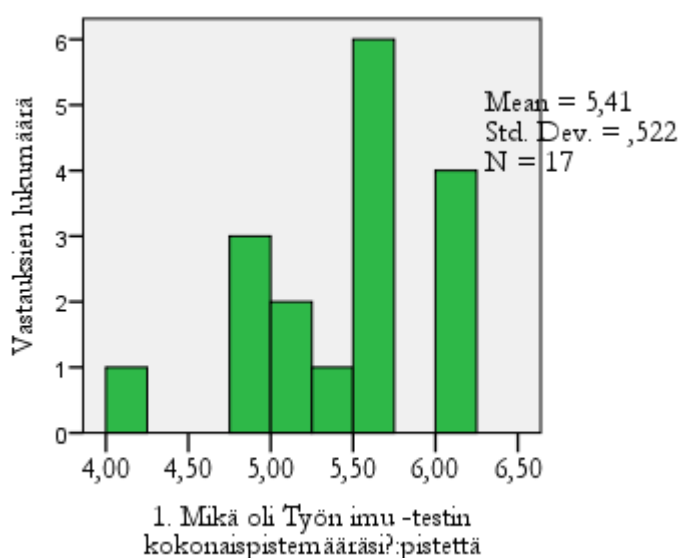
Lopuksi tehdään tuloksien tulkinta ja johtopäätökset niin, että lukija ymmärtää erilaiset jakaumat ja korrelaatiot sekä taulukot. Tutkijan pohtii vielä syvällisesti omia johtopäätöksiä ja näkemyksiä tuloksista ja koko tutkimuksesta. (Hirsjärvi ym. 2009, 221-230)

Tutkimukseni analysoinnissa olen tehnyt perustaulukoita, ristiintaulukoita ja korrelaatiota Webropolilla, SPSS-ohjelmalla ja Excelillä.

6 Tutkimustulokset

6.1 Vastaajien taustatiedot

Kyselytutkimukseni alussa pyysin vastaajia ensin tekemään Työterveyslaitoksen Työn imu -testin ja kirjoittamaan siitä saadun tuloksen ylös. Vastausta tarvittiin ensimmäiseen kysymykseeni. Vain kaksi vastaajaa jätti vastaamatta tuohon ensimmäiseen kysymykseen. Testin mukaan vastaajilla on todella hyvä työn imu eli yrittäjänaiset kokevat todella hyvää työn imua työssään yrittäjinä. Vastaajien minimiarvo on 4,22 ja maksimiarvo on 6 sekä vastausten keskiarvo on 5,41 ja mediaani on 5,56. (Kuvio 4.)



Kuvio 4. Työn imu -testin tulokset, kysymys 1

Työn imun ja Likertin asteikon kysymysten väliset korrelaatiot olivat sekä positiivisia että negatiivisia (liite 8). Korrelaatio on positiivista eli mitä suurempi työn imu on, niin sitä enemmän yrittäjänaiset ...:

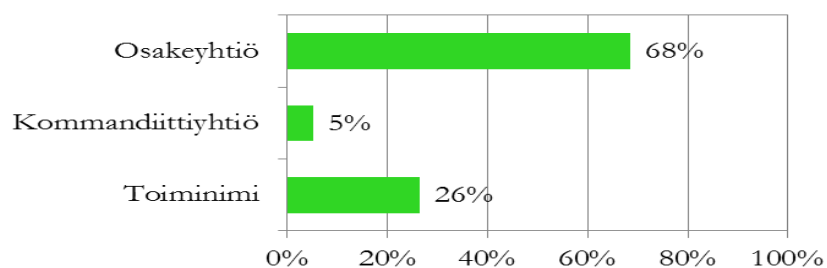
- ovat ylpeitä työstään
- lähtevät aamulla mielellään töihin
- jaksavat työskennellä pitkiä aikoja yhtäjakoisesti
- kokevat työnsä haastavaksi
- kokevat työnsä inspiroivan heitä
- tuntevat itsensä energisiksi työskennellessään

- tuntevat työnsä merkitykselliseksi
- uppoutuvat työhönsä
- kokevat työnsä erittäin mielenkiintoiseksi
- oma työ koetaan erittäin myönteisenä.

Korrelaatio on käänteistä eli negatiivista eli mitä suurempi työn imu on, niin sitä vähemmän yrittäjänaiset...:

- eivät tunne itseään ylikuormittuneeksi eikä ylityöllistyneeksi yhteen sovittaessaan vapaa-ajan ja työn
- eivät koe työn kuormittavuutta ja epävarmuutta työn riittävydestä
- ei ole vaikea ennakoida töitä ja se ei kuormita heitä
- tekemättömät työt eivät kuormita heitä
- eivät koe stressin heikentävän heidän työtehoa.

Vastaajien yhtiömuodoista ylivoimaisesti eniten on osakeyhtiöitä 68 % ja toiseksi eniten on toiminimiä 26 %, vähiten siis vain 5 % on kommandiittiyhtiöitä. (Kuvio 5.)



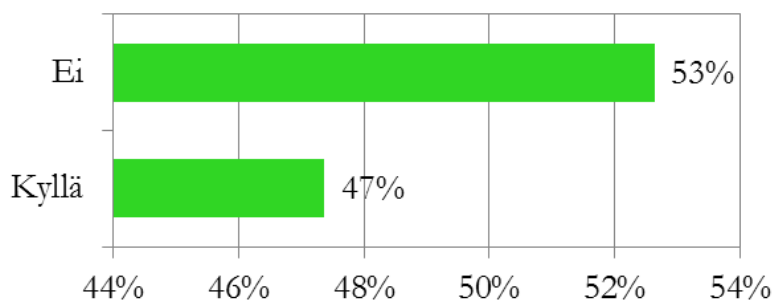
Kuvio 5. Yrityksen yhtiömuodot, kysymys 2

Yritysten päätoimialat vaihtelevat mutta eniten on palvelualalla ja taloushallintopalvelu- ja tilitoimistoallalla sekä kaupanalalla. Kysymys oli avoin kysymys, johon jokainen sai itse kirjoittaa päätoimialansa.

Yrityksen päätoimiala, kysymys 3:

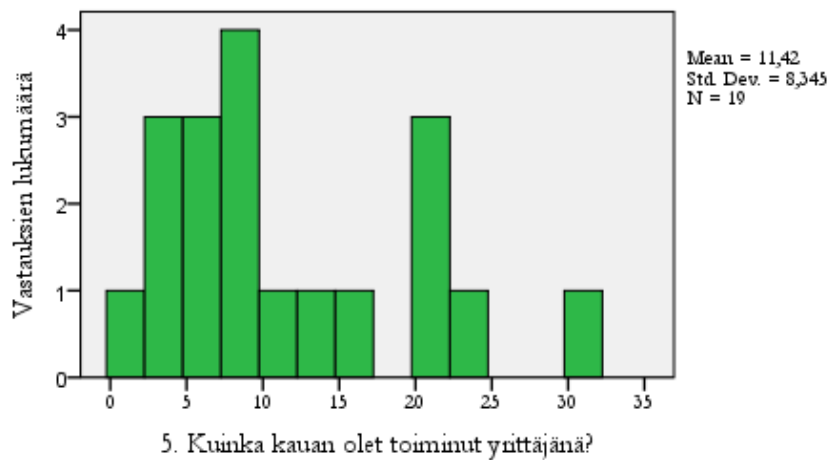
- palveluala 3 kpl
- taloushallinnonpalvelut /Tilitoimisto 2 kpl
- kehitysvammaisten asumispalvelut 1 kpl
- ICT 1 kpl
- kauppa 2 kpl
- kauneus- ja kosmetologipalvelut 1 kpl
- liikkeenjohdon konsultointi 1 kpl
- oikeudellinen neuvonta, asianajotoiminta 1 kpl
- korjausrakentaminen 1 kpl
- puheterapia 1 kpl
- terapia- ja työnohjaus sekä konsultaatio 1 kpl
- koulutus, valmennus ja konsultointi 2 kpl
- apteekkipalvelut 1 kpl
- kiinteistönvälitys 1 kpl.

Vastaajista yli puolella eli 53 % ei ole alaisia omaa yrityksessä kun taas 47 % vastaajien yrityksessä on alalaisia. Alaisten määrä yrityksessä vaihtelee 1-20 välillä. Vastaajista 8 on alaisia ja 11 ei ollut alaisia. (Kuvio 6.)



Kuvio 6. Yrityksessä olevien alaisten määrä, kysymys 4

Yrittäjät ovat toimineet hyvin eri ajan yrittäjinä. Osa on vasta aloittanut yritystoiminnan kun taas joukossa on jo kauan yrittäjinä toimineita. Yrittäjänä oloaika vaihteli 1-30 vuoden välillä. Vastausten keskiarvo on 11,42. (Kuvio 7.)



Kuvio 7. Yrittäjänä oloaika vuosina, kysymys 5

Yrittäjyys vuosina ja Likertin asteikon kysymysten väliset korrelaatiot olivat positiivisia ja negatiivisia (liite 9). Korrelaatio on positiivista eli mitä kauemmin on toiminut yrittäjänä, niin sitä enemmän yrittäjänaiset...:

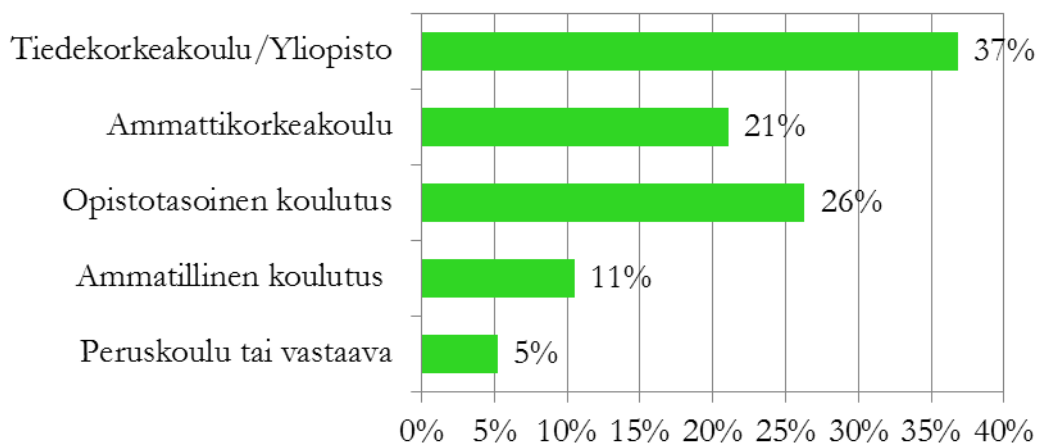
- lähtevät aamulla miellään töihin
- kokevat työnsä haastavaksi
- tuntevat itsensä energisiksi työskennellessään
- tuntevat työnsä merkitykselliseksi
- eivät koe stresin heikentävän työtehoa.

Korrelaatio on käänteistä eli negatiivista eli mitä kauemmin on toiminut yrittäjänä, niin sitä vähemmän yrittäjänaiset...:

- eivät koe epävarmuutta työn riittävydestä
- kuormittaa melko vähän tai ei lainkaan sairaan lapsen hoitoon liittyvät asiat
- kokevat oman työnsä erittäin mielenkiintoiseksi
- kokevat hyväksi tai erinomaiseksi kykynsä ratkaista haastavia ja vaikeita tialnteita yrityksessään

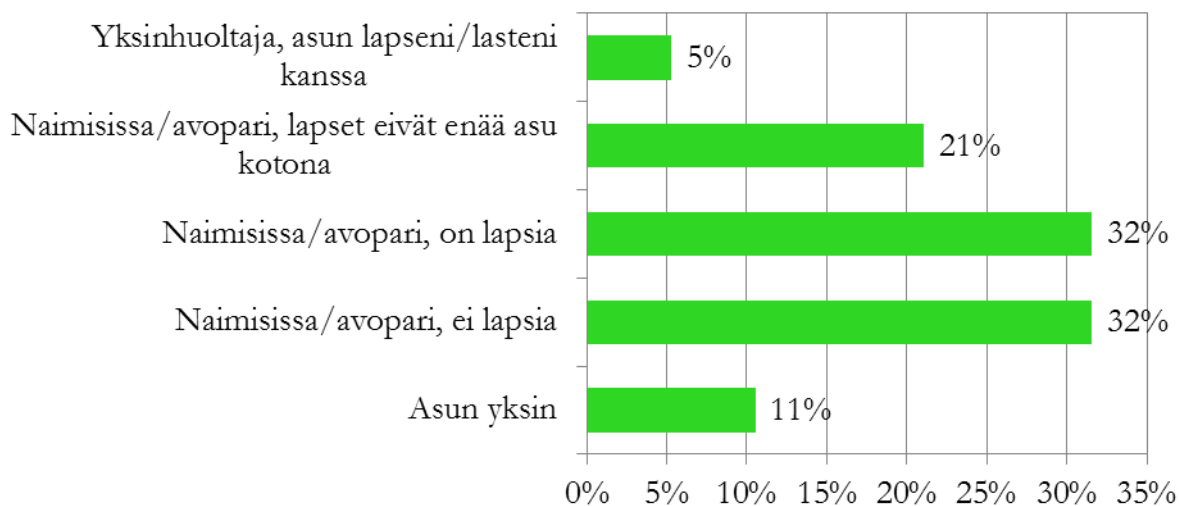
- arvioivat melko hyväksi tai erittäin hyväksi oman työkykynsä ja jaksamisensa
- kokevat melko hyväksi tai erittäin hyväksi omat voimavaransa ja kykynsä
- kokevat erittäin hyväksi tai melko hyväksi oman työnsä
- kokevat erittäin tärkeäksi tai melko tärkeäksi perheenjäsenten terveyden
- on itseluottamusta omista kyvyistä onnistua haasteellisista tehtävistä
- on toivoa ja halua kulkea tavoitteita kohti ja tarvittaessa löytää vaihtoehtoisia polkuja niiden savuttamiseen
- on realistista optimismia menestyä nyt ja tulevaisuudessa
- on sitkeyttä, joustavuutta ja palautumiskykyä kohdattaessa ongelmia ja esteitä, eivätkä ne lannista heitä.

Vastaajat ovat hyvin koulutettuja, sillä eniten 37 % vastaajista on ylempi korkeakoulututkinto ja 21 % on alempi korkeakoulututkinto sekä 26 % vastaajista on opistotasoinen koulutus. Vastaajista 11 % on ammatillinen koulutus ja vain 5 % on peruskoulu tai vastaava koulutus. (Kuvio 8.)



Kuvio 8. Vastajien koulutustaso, kysymys 6

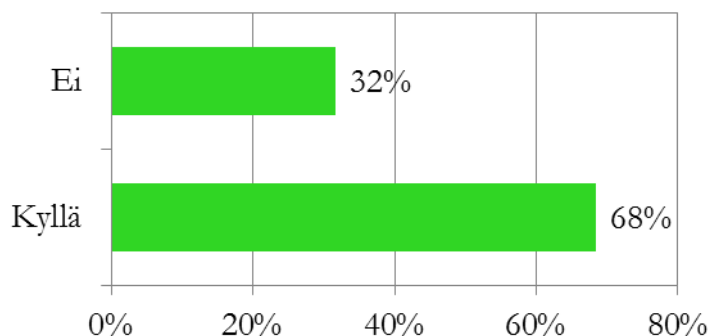
Vastaajista vastasi yhtä paljon 32 % ne, jotka ovat naimisissa tai avoliitossa ja osalla on lapsia ja osalla taas ei ole lapsia. Seuraavaksi eniten vastasivat ne 21 % , jotka ovat aviopareja tai avopareja, joiden lapset eivät enää asu kotona. Sen jälkeen tulivat ne vastaajat, jotka asuvat yksin 11 % ja viimeiseksi jäi yksinhuoltajat 5 %, jotka asuvat lastensa kanssa. (Kuvio 9.)



Kuvio 9. Vastaajien perhesuhteet, kysymys 7

Vastaajista 68 % eli kahdellatoista on lapsia ja he ovat iältään 7-42 vuotiaita.

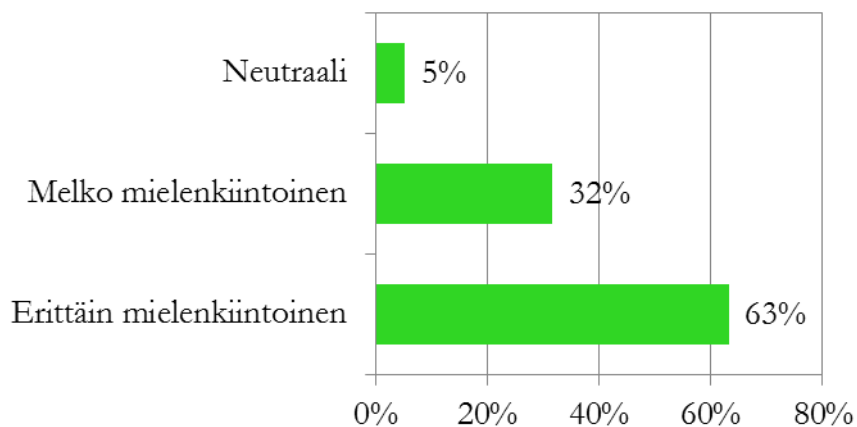
Yrittäjänaisilla ei ole enää pieniä alle kouluikäisiä lapsia. Vastaajista 32 % eli seitsemällä ei ole lainkaan lapsia. (Kuvio 10.)



Kuvio 10. Vastaajien lasten määrä, kysymys 8

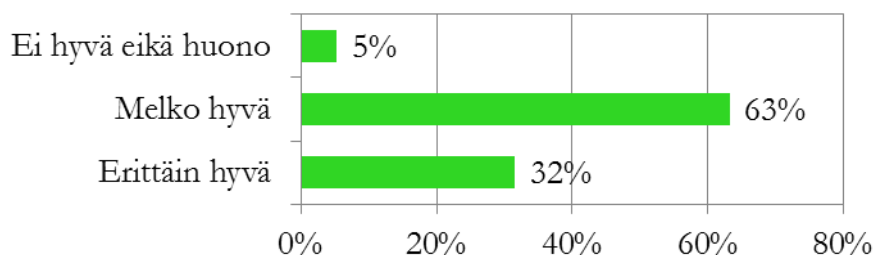
6.2 Yrittäjänaisien optimistisuus omassa elämäntilanteessa

Suurin osa 63 % yrittäjänaisista kokee oman työnsä erittäin mielenkiintoiseksi ja 32 % kokee oman työnsä melko mielenkiintoiseksi. Vastaajista vain 5 % ei osannut sanoa omaa mielipidettään, että millaiseksi kokee oman työnsä. (Kuvio 11.)



Kuvio 11. Kokemus omasta työstä, kysymys 13

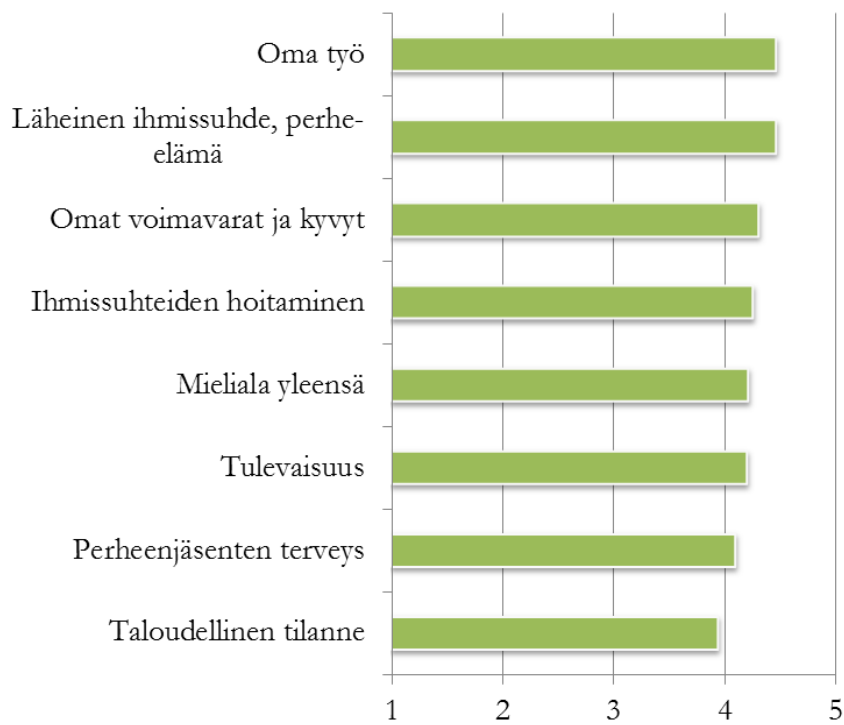
Suurin osa 63 % yrittäjänaisista kokee oman työkykynsä ja jaksamisensa työssään melko hyväksi ja 32 % kokee erittäin hyväksi oman työkykynsä ja jaksamisensa työssään. Vastaa-
taajista vain 5 % ei osannut sanoa omaa mielipidettään eli sitä millaiseksi kokee oman
työkykynsä ja jaksamisensa työssään. (Kuvio 12.)



Kuvio 12. Oman työkyvyn ja jaksamisen arviointi, kysymys 17

Ulkoisista asioista vaikuttaa eniten yrittäjänaisien omaan hyvinvointiin oma työ, lähei-
nen ihmissuhde ja perhe-elämä. Mutta todella suuri merkitys on myös omilla voimaava-
roilla ja kyvyillä, ihmissuhteiden hoitamisella, mielialalla, tulevaisuudella ja perheen-
jäsenten terveydellä. Vähiten vaikutusta on taloudellisella tilanteella (liite 6).

(Kuvio 13.)



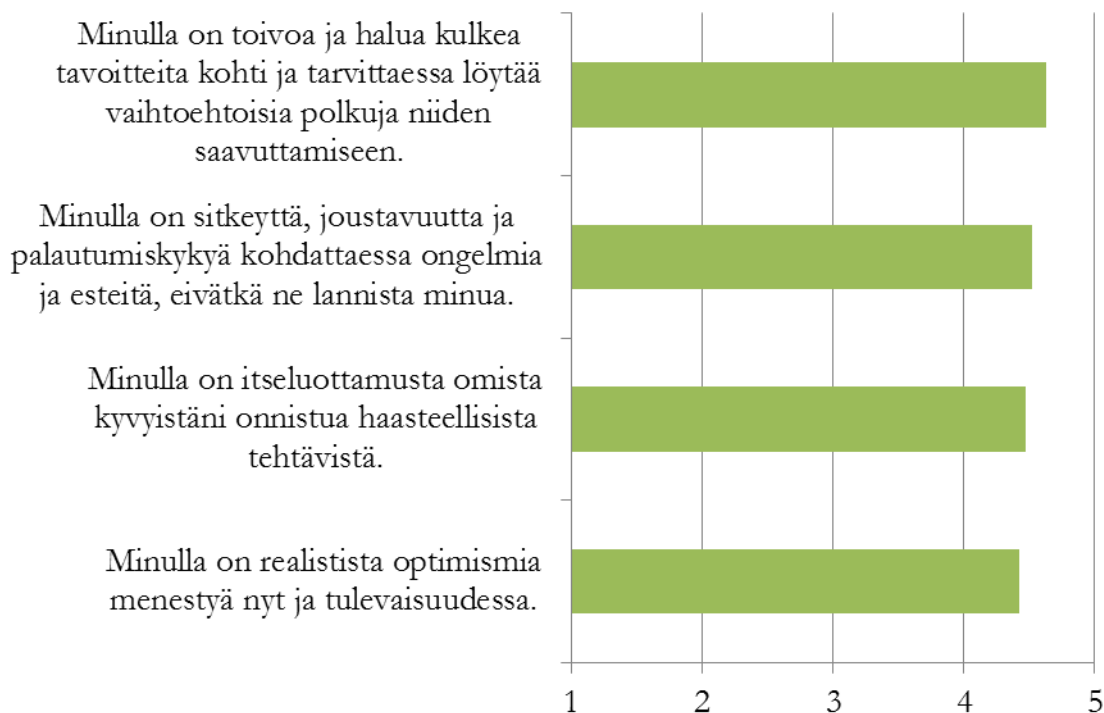
Kuvio 13. Ulkoisten asioiden vaikutus hyvinvointiin, kysymys 18

Yrittäjänaiset kokevat työssään paljon positiivisia psykologisia ulottuvuuksia.

Heillä on eniten toivoa ja halua kulkea tavoitteita kohti ja he löytävät tarvittaessa vaihtoehtoisia polkuja niiden saavuttamiseksi. Toiseksi eniten heillä on sitkeyttä, joustavuutta ja palautumiskykyä kohdata ongelmia ja esteitä, eivätkä ne lannista heitä.

Kolmanneksi heillä on itseluottamusta omista kyvyistä onnistua haasteellisista tehtävistä ja neljänneksi heillä on realistista optimismia menestyä nyt ja tulevaisuudessa (liite 7).

(Kuvio 14.)



Kuvio 14. Psykologisten ulottuvuuksien kokeminen työssä, kysymys 19

Kysymyksen 19 ensimmäinen kohta vaikutti merkitsevästi mielipiteisiin, joten tein siitä ristiintaulukon yhtiömuodon kanssa. Suurin itseluottamus omista kyvyistä onnistua haasteellisista tehtävistä on yrittäjillä, joiden yhtiömuoto on toiminimi. Toiseksi suurin on yrittäjillä, joiden yhtiömuoto on osakeyhtiö. (Taulukko 4.)

Taulukko 4. Ristiintaulukko yhtiömuodon kanssa

Minulla on itseluottamusta omista kyvyistäni onnistua haasteellisista tehtävistä.	Toiminimi (N=5)	Osakeyhtiö (N=13)
Erittäin paljon	100 %	23 %
Melko paljon	0 %	77 %
Ei paljon eikä vähän	0 %	0 %
Melko vähän	0 %	0 %
Ei lainkaan	0 %	0 %
Keskiarvo	5,0	4,2

Kysymyksen 19 viimeinen kohta vaikutti merkittävästi mielipiteisiin, joten tein siitä ristiintaulukon perhesuhteen kanssa. Yksinhuoltajilla, jotka asuvat lastensa kanssa on eniten sitkeyttä, joustavuutta ja palautumiskykyä kohdattaessa ongelmia ja esteitä, eivätkä ne lannista heitä. Toiseksi eniten on naimissa olevilla tai avopareilla, joilla on lapsia tai ei ole lapsia. Kolmantena tulevat naimisissa olevat tai avoparit, joiden lapset eivät enää asu kotona ja viimeisenä tulee yksin asuvat henkilöt. (Taulukko 5.)

Taulukko 5. Ristiintaulukko perhesuhteen kanssa

Minulla on sitkeyttä, joustavuutta ja palautumiskykyä kohdattaessa ongelmia ja esteitä, eivätkä ne lannista minua.	Asun yksin (N=2)	Naimisissa/avopari, ei lapsia (N=6)	Naimisissa/avopari, on lapsia (N=6)	Naimisissa/avopari, lapset eivät enää asu kotona (N=4)	Yksinhuoltaja, asun lapseni/lasteni kanssa (N=1)
Erittäin paljon	50 %	83 %	0 %	75 %	100 %
Melko paljon	50 %	17 %	100 %	25 %	0 %
Ei paljon eikä vähän	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Melko vähän	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Ei lainkaan	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Keskiarvo	4,5	4,8	4,0	4,8	5,0

6.3 Yrittäjänäisten kokemuksia työn imusta

Yrittäjänaiset kokevat melkein päivittäin ja toiseksi eniten 2-3 kertaa viikossa työn imun tuntemuksia työssään. He kokevat eniten työn imua työn merkityksellisyydestä, työn haastavuudesta ja pitkistä yhtäjaksoisista työskentely jaksoista. Seuraavaksi he kokevat työn imua aamulla töihin lähtemisestä, työhön uppoutumisesta ja inspiroivasta työstä. Lisäksi työn imua tuottavat vielä itsensä energiseksi tunteminen ja ylpeys omasta työstä (liite 4). (Kuvio 15.)



Kuvio 15. Työstä koettuja työn imun tuntemuksia, kysymys 10

Eniten yrittäjänaisia kuormittavat tekemättömät työt, sen jälkeen tulee yrityksen taloudellisen tilanteen epävarmuus ja omaan sairastumiseen liittyvät asiat. Vähiten heitä kuormittaa hermostuneisuus ja ärtyneisyys, työntekijöiden äitiys- ja vanhempainvapaat sekä kaikkein vähiten sairaan lapsen hoitoon liittyvät asiat (liite 5). (Kuvio 16.)



Kuvio 16. Vastaajia kuormittavat asiat elämässä, kysymys 11

Kysymyksen 11 toiseksi viimeinen kohta vaikutti merkittävästi mielipiteisiin, joten siitä tehtiin ristiintaulukko alaiskysymyksen kanssa. Yrittäjät joilla on alaisia, työn kuormitusta on enemmän työntekijöiden sairauspoissaolojen takia. Puolestaan taas ne yrittäjät, joilla ei ole alaisia niin heillä ei ole työn kuormitusta sairauspoissaolojen takia. (Taulukko 6.)

Taulukko 6. Ristiintaulukko alaisten kanssa

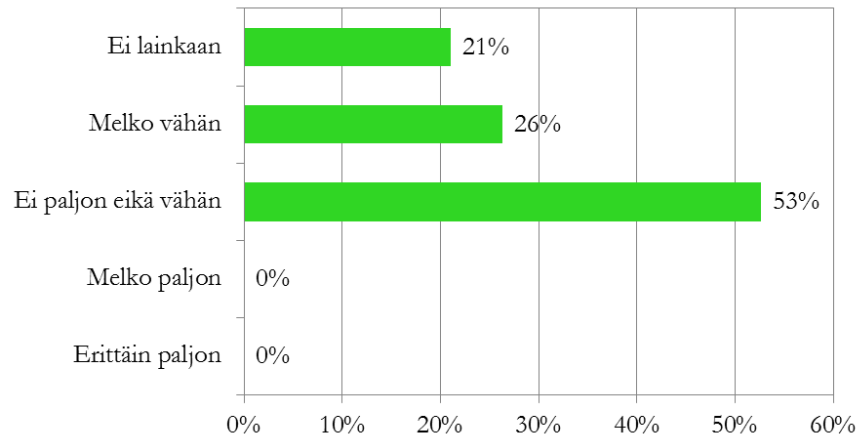
Työntekijöiden sairauspoissaolot	Kyllä (N=9)	Ei (N=10)
Erittäin paljon	11 %	0 %
Melko paljon	44 %	0 %
Ei paljon eikä vähän	11 %	10 %
Melko vähän	33 %	0 %
Ei lainkaan	0 %	90 %
Keskiarvo	3,3	1,2

Kysymyksen 11 viimeinen kohta vaikutti merkitsevästi mielipiteisiin, joten siitä tehtiin ristiintaulukko alaiskysymyksen kanssa. Yrittäjät joilla on alaisia, työn kuormitusta on enemmän työntekijöiden äitiys- ja vanhempainvapaiden takia. Puolestaan taas ne yrittäjät, joilla ei ole alaisia niin heillä ei ole työn kuormitusta äitiys- ja vanhempainvapaiden takia. (Taulukko 7.)

Taulukko 7. Ristiintaulukko alaisten kanssa

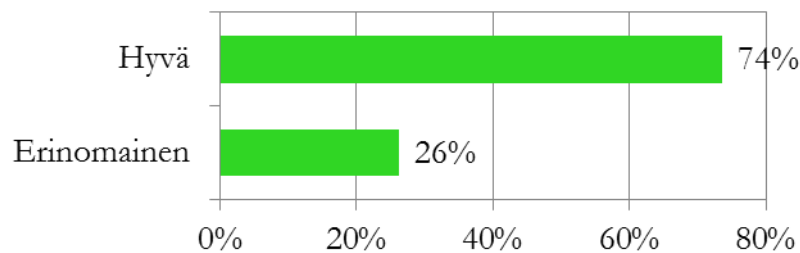
Työntekijöiden äitiys- ja vanhempainvapaat	Kyllä (N=9)	Ei (N=10)
Erittäin paljon	11 %	0 %
Melko paljon	33 %	0 %
Ei paljon eikä vähän	0 %	10 %
Melko vähän	33 %	0 %
Ei lainkaan	22 %	90 %
Keskiarvo	2,8	1,2

Yli puolet vastaajista 53 % on sitä mieltä, että he eivät koe stressin lisääntyneen tai vähentyneen eikä heikentäneen heidän työtehoaan. Vastaajista 26 % kokee melko vähän ja 21 % ei koe lainkaan stressin heikentävän heidän työtehoaan. (Kuvio 17.)



Kuvio 17. Työtehoa heikentävän stressin vaikutus, kysymys 12

Suurin osa 74 % yrittäjänaisista kokee hyväksi ja 26 % kokee erinomaiseksi kykynsä ratkaista haastavia ja vaikeita tilanteita yrityksessään. (Kuvio 18.)

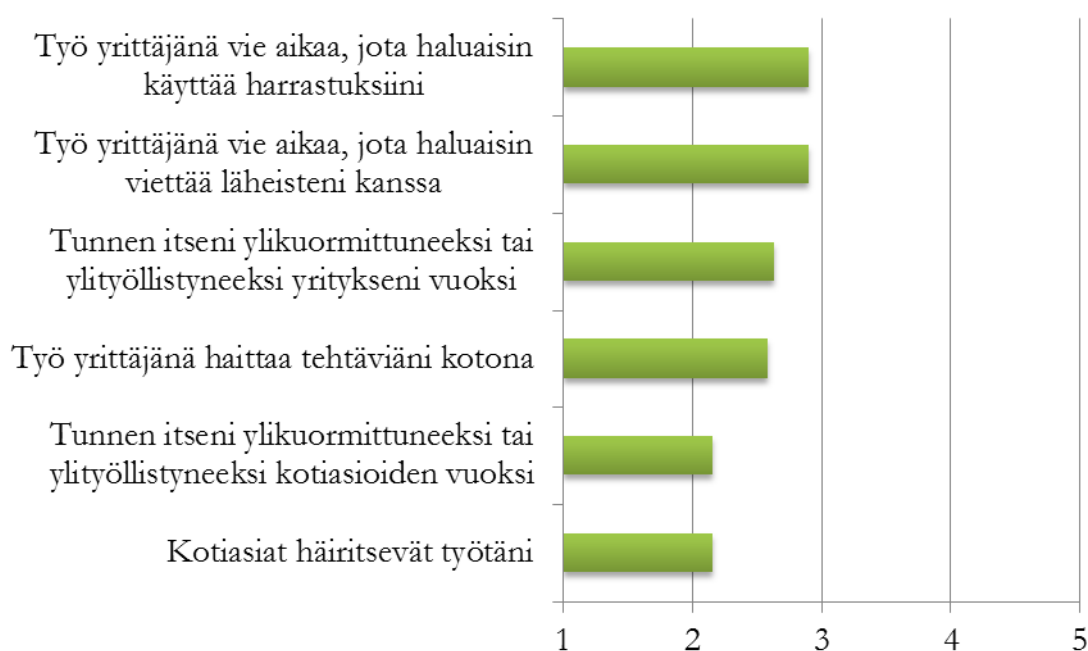


Kuvio 18. Kyky ratkaista haastavia ja vaikeita tilanteita yrityksessä, kysymys 14

6.4 Yrittäjänäisten työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

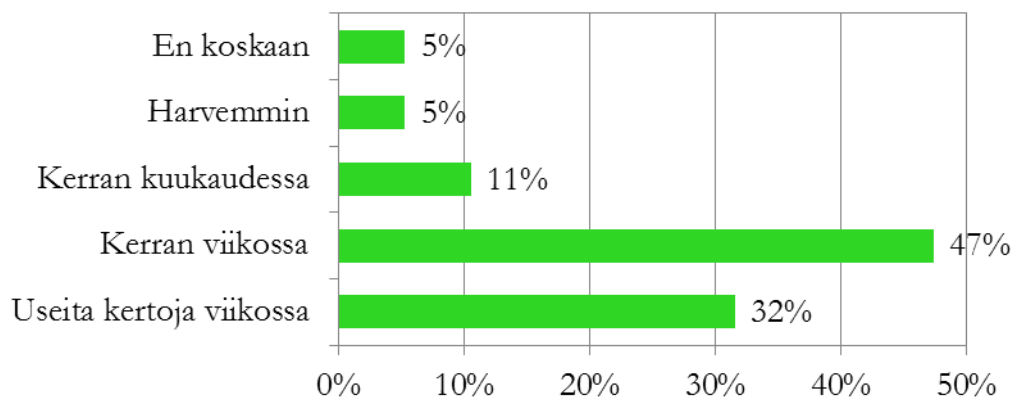
Yrittäjänaiset osaavat hyvin yhdistää työn ja vapaa-ajan omassa elämässään.

Heidän mielestään työ yrittäjänä ei vie niin paljon aikaa pois harrastuksilta ja läheisiltä ihmisiltä. Vähiten tai ei lainkaan heidän työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista haittaavat ylikuormittuneisuus tai ylityöllistyneisyys kotiasioiden vuoksi ja kotiasioiden häiritseminen työn tekoa (liite 3). (Kuvio 19.)



Kuvio 19. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen, kysymys 9

Kerran viikossa liikuntaa harrastaa 47 % vastaajista ja useita kertoja viikossa harrastaa 32 % vastaajista sekä kerran kuukaudessa harrastaa liikuntaa 11 % vastaajista. Vastaajista 5 % harrastaa harvemmin liikuntaa ja 5 % ei harrasta koskaan liikuntaa. Yrittäjänaiset pitävät hyvää huolta heidän kunnostaan liikkumalla säännöllisesti. (Kuvio 20.)



Kuvio 20. Oman suosikkilajin harrastuneisuus, kysymys 15

Omasta hyvinvoinnista huolehtimisesta kysyttiin avoimella kysymyksellä, johon jokainen sai itse kirjoittaa miten huolehtii omasta hyvinvoinnistaan. Vastaajista 17 vastasi alla olevaan avoimeen kysymykseen ja vastaukset näkyvät alla olevassa luettelossa (kysymys 16):

- Liikun jonkin verran, syön terveellisesti, pyrin nukkumaan kunnon yöunet. Harrastan mukavia asioita, tapaan ystäviä.
- Otan vapaa-aikaa työltäni, tapaan lapsiani säännöllisesti, vietän aikaa mieheni ja kissojen kanssa, mökkeilen, tapaan ystäviäni
- Television katselu, kutominen ja muut käsityöt, muutaman kerran vuodessa käyn kylpylässä ystävien kanssa kesällä mökkeily ja pihatyöt sekä marjastus metsässä liikkuminen
- Työtä ja vapaa-aikaa sopivassa suhteessa. En tee liikaa töitä, vaan pystyn sanomaan ei.
- Innostunut työstä. Antaa virtaa.

- En oikeastaan huolehdi siitä tällä hetkellä ja tiedän sen olevan ongelma. Työni on elämäni. Työni on kyllä niin mielenkiintoista ja kivaa, että uppoudun siihen ihan täysillä. Toisinaan harmittaa vapaa-ajan puuttuminen, erityisesti kun kuulee ystävien tekevän kaikkea kivaa vapaa-ajalla. Harrastan liikuntaa noin kaksi kertaa viikossa, mikä on myös liian vähän, tiedän sen. On vain niin vaikea irrottautua töistä ja tehdä jotain itsensä hyväksi. Yrityksen hyväksi se puolestaan on helppoa.
- Kerran viikossa hieroja, ei ole aikaa muuhun
- Kehittämällä itseäni jatkuvasti
- Urheilen, lenkkeilen, vesijumppia, ystäviä, lukemista ja shamppanjaa
- Lenkkeilen kahden koirani kanssa joka päivä. Lapsen kanssa ulkoilua. Porekylpyjä, punaviiniä ja Salkkareita sopivassa suhteessa :)
- Perhe, lasten harrastukset, elokuvat, puutarha, koira
- Viettämällä aikaa perheen kanssa
- Huolehtimalla hyvistä ihmissuhteista, liikunta, retriitit, elämästä nauttiminen
- Liikunta, konsertit, teatterit
- Käyn hieronnassa, liikun, tapaan ystäviä, juttelen perheenjäsenten ja sukulaisten kanssa päivittäin, lomailen ulkomailla, tapaa liiketuttavia
- Aikataulun mukaan käyn kuntosalilla/aerobicissa.
- Kauneushoito, lomamatkat, kävelylenkit, kielenopiskelu, naisryttäjät, yhteydenpito ystäviin, vapaa-aika läheisten kanssa...

7 Pohdinta

7.1 Johtopäätökset

Tutkimuksen tarkoituksena on löytää vastaus siihen miten Vantaan Yrittäjänäisten psykologisen pääoman ja työn imun kautta syntyy myönteisiä tunteita. Tutkimuksen kohteena on myös se, miten yrittäjänaiset yhteensovittavat työn ja vapaa-ajan omassa elämänhallinnassaan (luku 1.1).

Tutkimustulosten mukaan Vantaan Yrittäjänaiset ovat hyvin positiivisia ja heidän asiansa tuntuvat olevan kunnossa. Heidän työn imunsa on tutkimusten mukaan todella hyvä ja he kokevat usein työssään työn imua ja psykologisia tuntemuksia. Yrittäjänaiset huolehtivat omasta hyvinvoinnistaan ja harrastavat liikuntaa melko säännöllisesti. Ulkoisista asioista eniten vaikuttaa yrittäjänäisten omaan hyvinvointiin oma työ ja läheinen ihmissuhde sekä perhe-elämä. Mutta todella suuri merkitys on myös omilla voimavaroilla ja kyvyillä, ihmissuhteiden hoitamisella, mielialalla, tulevaisuudella ja perheenjäsenten terveydellä. Vähiten vaikutusta on taloudellisella tilanteella.

Naisyrittäjyydestä sai tutkimuksen mukaan hyvin myönteisen ja positiivisen kuvan. Yrittäjyyttä ei koeta suureksi taloudelliseksi riskiksi ja taakaksi, vaan mielekkääksi tavaksi ansaita elanto omassa mielekkäässä ja sydäntä lähellä olevassa työssä. Yrittäjät voivat itse määrätä omista asioistaan ja työajoistaan eikä tasapaino työn, perheen ja vapaa-ajan kanssa kärsi vaan kaikki ne elävät sulassa sovussa keskenään.

Kyselytutkimus lähetettiin sähköpostilla kaikille 150 jäsenelle mutta vain 19 jäsentä vastasi tuohon kyselytutkimukseen. Vastausprosentti (12,7 %) jäi valitettavasti todella alhaiseksi, mutta kaikesta huolimatta kaikki nuo 19 vastausta ovat olleet todella tärkeitä tutkimuksen materiaaleja ja kohteita. Syy siihen miksi vastausaktiivisuus jäi niin vähäiseksi varmasti johtuu siitä, että kahtena edellisenä vuotena on jo tehty Vantaan Yrittäjänaisille opinnäytetyöhön liittyviä tutkimuksia ja yhdistyksen jäsenet ovat varmaankin jo väsyneet vastaamaan erilaisiin tutkimuksiin.

7.2 Kehittämisideat

Vantaan Yrittäjänaisille pitää antaa nyt rauha muutamaksi vuodeksi kaikista tutkimuksista, koska heitä on nyt tutkittu kolmen vuoden välein ja heidän asiansa tuntuvat olevan hyvässä kunnossa. Heillä on nyt riittävästi tietoa miten asioita voidaan kehittää ja parantaa heidän omassa elämänhallinnassaan. Noin 5-10 vuoden päästä heille voitaisiin tehdä samantyyppinen kyselytutkimus kuin tänä vuonna ns. seurantatutkimuksena. Tutkimuksessa selvitettäisiin kuinka heidän työn imunsa ja psykologinen pääomansa jaksaa ja myös kuinka he edelleen onnistuvat yhteen sovittamaan työn, perheen ja vapaa-ajan omassa elämässään.

7.3 Validiteetti ja reliabiliteetti

Tutkimustulosten pätevyys ja luotettavuus vaihtelee, vaikka tutkimuksessa pyritään aina välttämään virheitä. Tästä johtuen tutkimuksissa arvioidaan aina tehtyjen tutkimusten luotettavuutta. Tutkimuksen arviointiin liittyy kaksi käsitettä, validiteetti tarkoittaa pätevyyttä ja reliabiliteetti tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta.

Validius tarkoittaa tutkimusmenetelmän tai mittarin kykyä mitata juuri sitä asiaa, mitä on tarkoitettu tutkia tai mitata. Menetelmät ja mittarit eivät aina vastaa oikeaa todellisuutta ja sitä mitä tutkija kuvittelee tutkivansa. Esimerkiksi kyselylomakkeen kysymyksiin voidaan saada vastaukset mutta vastaajat ovat voineet käsittää kysymykset eri tavalla kuin tutkija on ne ajatellut. Tutkijan käsitellessä vastauksia oman ajatusmallinsa mukaisesti, niin tuloksia ei silloin voida pitää pätevinä ja tosina. Tuloksiin tulee näin ollen menetelmän tai mittarin aiheuttamia virheitä.

Reliaabelius tarkoittaa mittaustuloksen toistettavuutta ja tutkimuksen tai mittarin kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa on paljon erilaisia tilastollisia menettelytapoja, joilla voidaan arvioida mittareiden luotettavuutta. Monilla eri tavoilla voidaan todeta tutkimuksen reliaabelius. Esimerkiksi kahden arvioijan päätyessä samanlaiseen tulokseen, niin tulosta voidaan pitää reliaabelina (Hirsjärvi ym. 2009, 231-233.)

Tämän tutkimuksen validiteetti, eli se onko tutkittu oikeita asioita ja onko tutkimus pätevä, kyllä toteutuu. Teoriaosuudet, kyselylomakkeen kysymykset, vastaajien vastaukset ja tutkijan näkökulmat yhtyvät toisiinsa. Kyselytutkimus on mitannut juuri niitä asioita, joita pohdittiin pää- ja alaongelmissa. (Taulukko 1.)

Tutkimusprosessin alussa mietittiin ensin tutkimustapaa, joko kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta tai kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta. Laadullisessa tutkimuksessa olisi pitänyt tehdä haastattelututkimus ja valita siihen osa haastateltavista henkilöistä. Naisryttäjien jäsenmäärä on tällä hetkellä 150, joten tuosta joukosta haastateltavien valitseminen olisi ollut hankalaa ja aikaa vievää kuten koko projektikin. Tuohon itse tutkimukseen olisi mennyt liikaa aikaa, koska opinnäyteyöprojekti vaatii myös muiltakin osin paljon työtä ja kirjoittamista. Tuon perusteella päädyttiin sitten tekemään määrällinen kyselytutkimus. Kahtena edellisvuotena Vantaan Yrittäjänaisille on tehty kaksi tutkimusta eli vuonna 2011 heille tehtiin kyselytutkimus ja viime vuonna 2012 heille tehtiin teemahaastattelututkimus.

Kyselytutkimus (liite 2) tehtiin nykyaikaisella Webropol ohjelmalla. Kyselyn tekeminen pää- ja alaongelmien mukaisesti tärkeimmistä asioista meni nopeasti ja informoiva saatekirje (liite 1) tekivät kyselystä mielekkään ja yksiselitteisen. Kyselyn aluksi vastaajia pyydettiin tekemään Työterveyslaitoksen Työn imu –testi ja kirjoittamaan tulos ylös, koska vastausta tarvittiin kyselyn ensimmäiseen kysymykseen. Yrittäjänaisien puheenjohtaja lähetti sähköpostilla saatekirjeen ja kyselylomakkeen kaikille 150 jäsenelle. Vastausaikaa annettiin reilu kaksi viikkoa. Muistutuskirje kyselyyn vastaamisesta lähetettiin vielä kaikille noin viittä päivää ennen vastausajan loppumista. Kyselyyn vastasi 19 jäsentä ja vastusprosentti jäi todella alhaiseksi (12,7 %). Vastausaktiivisuudesta voi päätellä jäsenten väsymisen erilaisiin tutkimuksiin, koska heille on nyt tehty kolme tutkimusta peräkkäisinä vuosina. Jäsenistö kaipaa nyt selvästi rauhaa ja lepoa kaikista kyselyistä. Tutkimustavalla ei varmaankaan ollut vaikutusta vastaamisaktiivisuuteen, koska viime vuonna tehtiin teemahaastattelututkimus ja siinäkin vastausprosentti jäi hyvin alhaiseksi.

Tutkimuksen analyysistä osa tehtiin suoraan Webropolilla, ristiintaulukoita ja korrelaatioita tehtiin SPSS:llä ja loput analyysistä tehtiin Excelillä. Työkalut analyysien tekoon

olivat riittäviä ja hyviä. Koulun järjestämät opinnäytetyöhön kuuluvat kvanttipajat olivat todella hyviä ja niistä sai monta hyvää neuvoa itse tutkimuksen ja analysointien tekemiseen, joten niistä kuuluu kiitos kvanttipajani opettajalle.

Koko opinnäytetyöprojekti on antanut todella paljon ja oma kasvaminen sen myötä on ollut todella antoisaa ja mielenkiintoista. Työskentelytahti on ollut nopea ja kiireinen, jotta on pysytty aikatauluissa ja kaikki tulee ajallaan valmiiksi. Kehittämisideana tuleville opinnäytetyön kirjoittajille voisi antaa, että aiheen valinnan jälkeen kannattaa heti ryhtyä tosi toimiin ja itse kirjoittamiseen, koska teoriaosuuden kirjoittaminen vaatii todella paljon aikaa ja aivotyötä. Lisäksi lähdeluetteloa kannattaa alkaa tekemään heti ensimmäisestä kirjoittamisesta lähtien, ettei unohda mistä lähteen on ottanut ja mitä kirjaa on käyttänyt.

Tämän tutkimuksen reliabiliteetti, eli tutkimuksen toistettavuus ja se olisivatko tutkimustulokset samat eli voidaanko tutkimustuloksiin luottaa; niin tämän pienen tutkimusmateriaalin ja kahden edellisen vuoden tutkimuksen perusteella, voitaisiin yleisellä tasolla todeta yrittäjänäisten vastausten olevan hyvin samanlaisia ja heidän suhtautuvan asioihinsa myös samalla tavalla. Vantaan Yrittäjänaiset ovat hyvin positiivisia, optimistisiä omassa elämänhallinnassaan ja kokevat oman työnsä erittäin mielenkiintoiseksi. Suurin osa kokee oman työnsä ja jaksamisen melko hyväksi.

7.4 Oman oppimisen arviointi

Koko opinnäytetyö projekti on ollut hyvin opettavainen kokemus ja matkan varrella oma henkilökohtainen osaaminen on kehittynyt ja kasvanut, vaikka siihen on kulunut todella paljon aikaa ja työtunteja. Henkilökohtaisesti myös naisyrittäjyys on alkanut kiinnostamaan minua tämän tutkimuksen johdosta.

Matka alusta siihen päivään asti kunnes tämä opinnäytetyö on valmis arvosteltavaksi opettajille, on ollut pitkä ja joskus jopa uuvuttavan raskas mutta loppua kohti tunnelin päähän on ilmestynyt onneksi valoa ja aurinkoa.

Opinnäytetyön aiheen sain aikanaan opettajaltani ja minusta se oli heti alusta lähtien todella mielenkiintoinen. Sydäntäni lähellä ovat työn imu, psykologinen pääoma ja hyvinvointi asiat sekä työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittaminen omassakin elämässä. Ajankäytön hallinta ja itsensä johtaminen olivat myös todella mielenkiintoisia aiheita. Ajankäytön hallinnasta sain monta hyvää neuvoa lapsiperheen kiireiseen arkeen ja rentoutumiseen, joka nyt on jäänyt todella vähälle tämän projektin aikana. Itsensä johtamisesta opin sen, että se alkaa aina omasta itsestä ja alhaalta ylöspäin. Tuosta sain todella hyvää teoretietoa tuleviin esimiestehtäviin. Uusia tuulahduksia toivat Tony Dunderfeltin Elämänkaaripsykologian salat ja David A. Kolbin ”Experiental learning”, eli kokemuksellinen oppimisteoria, jonka mukaan oppiminen tapahtuu eräänlaisina sykleinä.

En ole koskaan aikaisemmin elämässäni tehnyt itse mitään tutkimusta. Kyselytutkimuksen tekeminen oli todella antoisaa ja mielenkiintoista puuhaa. Oli myös hienoa käyttää jo koulussa aiemmin opittuja tilastollisia menetelmiä tilastojen tekemisessä ja tehdä käytännössä projektinhallintaa, jota myös oli opiskeltu jo aikaisemmin projektinhallinta kurssilla. Määrälliset tutkimusmenetelmät tulivat minulle ihan uutena asiana ja ne olivat hyvin mielenkiintoisia omine koukeroineen. Hienoa kun voi oppia ihan uusia asioita ja ulottuvuuksia opinnäytetyön tekemisen yhteydessä, joita voi sitten myöhemmin hyödyntää omassa elämässä opinnäytetyöprojektin jälkeen.

Lähteet

Bardy, M. 2007. Taiteen paluu arkeen. Nykyaiteen museo Kiasman julkaisuja. Helsinki.

Beauvoir, S. 1980. Toinen sukupuoli. Kirjayhtymä. Helsinki.

Branderburg von, C. 2008. Kulttuurin ja hyvinvoinnin välisiä yhteyksiä. Näköaloja taiteen soveltavaan käyttöön. Opetusministeriön julkaisuja 12. Helsinki.

Dunderfelt, T. 1999. Elämänkaaripsykologia. 9-11. painos. WSOY. Helsinki.

Duodecim 2013. Luettavissa:

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=seh00159&p_haku=i
tsestä huolehtiminen#s13. Luettu: 04.03.2013.

Eväsoja, M. 2010. Taiteet terveyden, hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistäjinä. Tieteessä tapahtuu 3. Helsinki.

Felt, T., Kinnunen, U. & Mauno, S. 2008. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. 2. painos. PS-kustannus. Jyväskylä.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15.uudistettu painos. Tammi. Helsinki.

Internetix opinnot. Luettavissa:

http://opinnot.internetix.fi/fi/materiaalit/et/et1/5_hyvan_elaman_malleja/09_optimismi?C:D=gjfU.exGM&m:selres=gjfU.exGM. Luettu: 05.03.2013.

Järvinen, P. 2009. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. 2.painos. WS Bookwell Oy. Juva.

Kaupanalalan esimiesliitto KEY ry. Työn kuormittavuus. Luettavissa:

<http://www.esimiesliitto.com/key2012/tyosuhdeinfo/tyoeympaeristoe/tyoeturvallisuus12/170-tyoen-kuormittavuus>. Luettu: 06.03.2013.

Kinnunen, U. & Mauno, S. 2009. Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia. Psykologian laitos. Tampereen Yliopisto. Tampere.

Kolb, D. 1984. Experience as the source of learning and development. Prentice-Hall. New Jersey. The United States of America.

Lampikoski, T. 2009. Hidasta. Ajankäytön valinnat arjessa ja työssä. PS-kustannus. Jyväskylä.

Lampikoski, T. 2001. Vähemmän on enemmän. Tasapainoisen ajankäytön opas. PS-kustannus. Jyväskylä.

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa –työhyvinvointitaitojen kirja. Tammi. Helsinki.

Manka, M-L. 2011. Työn ilo. WSOYpro Oy. Helsinki

Manka, M-L. 2007. Työrauhan julistus. Miten olla ihmisiksi alaisena ja esimiehenä. Kotimaa-Yhtiöt Oy/Kirjapaja. Helsinki.

Manka Marja-Liisa. Työn imu ja positiivisen psykologian näkökulma. Tampereen yliopisto. Luettavissa:

http://www.kuntoutussaatio.fi/files/388/manka_imu_ja_positiivinen_psykologia.pdf
Luettu: 12.03.2013.

Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Tammi. Helsinki.

Pietikäinen, J. & Turtiainen, P. 2012. Yrittäjänäisten työhyvinvoinnin haasteet ja elämän hallinta. Case: Vantaan Yrittäjänaiset ry. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu. Opin näytetyö. Helsinki.

Suomen Mielenterveysseura, Vahvistamo, Tuomaala Ellen. Luettavissa:
http://www.vahvistamo.fi/vahvistamo/tunteet/myonteiset_ja_kielteiset_tunteet
Luettu: 14.03.2013.

Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNipress. EU.

Sydänmaanlakka, P. 2006. Älykäs itsenä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Talentum Media Oy. Helsinki.

Tasavallan presidentin uudenvuodenpuhe 1.1.2000. Luettavissa:
<http://www.helsinginsanomat.fi/uutiset/2.1.2001>. Luettu: 15.03.2013.

Tilastokeskus. Yrittäjä, määritelmä 2. Luettavissa:
<http://www.stat.fi/meta/kas/yritlkm.html>. Luettu: 15.03.2013.

Työ- ja elinkeinoministeriön Yrittäjyyskatsaus 2012. Luettavissa:
<http://www.tem.fi/index.phtml?C=97983&s=2684&xmid=4914>. Luettu: 18.03.2013.

Työsuojeluhallinto 04.03.2013. Luettavissa:
<http://www.tyosuojelu.fi/fi/henkinenkuormitus>. Luettu: 18.03.2013.

Työterveyslaitos 26.04.2013. Luettavissa:
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>.
Luettu: 27.04.2013.

Työterveyslaitos 22.02.2013. Luettavissa:
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/elintavat_ja_tyokyky/tyoaikainen_ruokailu/sivut/default.aspx. Luettu: 19.03.2013.

Työterveyslaitos 09.11.2012. Luettavissa:
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/sivut/default.aspx.
Luettu: 20.03.2013.

Työterveyslaitos 02.10.2012. Luettavissa:

<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyouupumus/sivut/default.aspx>.

Luettu: 20.03.2013.

Työterveyslaitos 13.12.2011. Luettavissa:

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/liikuntaelimet_terveys/oma_tuleterveys/liikunta_a_vainasemassa/sivut/default.aspx. Luettu: 21.03.2013.

Vainio-Korhonen, K. 2002. Ruokaa, vaateita ja hoivaa. Naiset ja yrittäjyys paikallisena ja yleisenä ilmiönä 1700-luvulta nykypäivään. Suomen Akatemia. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. Helsinki.

Vantaan Yrittäjänaiset ry, a. Etusivu. Luettavissa:

<http://www.yrittajanaiset.fi/vantaa/index.php?k=4462>. Luettu: 01.03.2013.

Vantaan Yrittäjänaiset ry, b. Toiminta. Luettavissa:

<http://www.yrittajanaiset.fi/vantaa/index.php?k=4887>. Luettu: 01.03.2013.

Liitteet

Liite 1. Saatekirje

Hei!

Olen HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun aikuisopiskelija ja teen opinnäytetyötäni yhteistyössä Vantaan Yrittäjänaiset ry:n kanssa. Opinnäytetyöni on jatkotutkimus viime vuonna 2012 tehdylle tutkimukselle. Tutkimukseni tavoite on tutkia miten yrittäjänaiset kokevat työn imun ja myönteiset tunteet omassa elämänhallinnassaan sekä miten heidän psykologinen pääomansa ja työn imu synnyttävät myönteisiä tunteita.

Vantaan Yrittäjänaiset ry saavat tutkimustulokset ja – raportin käyttöönsä kesällä 2013 opinnäytetyöni valmistuttua. Tutkimus tehdään anonyyminä, yksittäisten vastaajien tiedot eivät ole tunnistettavissa ja tutkimus on täysin luottamuksellinen. Kyselytutkimuksen lähettää Vantaan Yrittäjänaiset ry, joten osoitetiedot pysyvät täysin salassa.

Kysely alkaa ensin tehtävällä Työterveyslaitoksen Työn imu -testillä. Testistä saatu kokonaispistemäärä kannattaa kirjoittaa ylös, koska sitä tarvitaan kyselylomakkeen ensimmäisessä kysymyksessä.

Tässä on linkki Työn imu -testiin:

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/testi/sivut/tyonimu_testi.aspx

Kirjoita ylös saamasi kokonaispistemäärä.

Tässä on linkki kyselylomakkeeseen, muista tehdä ensin Työn imu -testi.

<http://www.webpolsurveys.com/S/0F33B597A2C9701B.par>

(Jos suora klikkaus linkin päällä ei toimi, kopioi osoite internetin osoiteriville.)

Vastaa kyselyyn viimeistään sunnuntaina 14.4.

Jokainen vastaus on yhtä tärkeä minulle, joten vastaathan kyselyyni, jotta saan tutkimusmateriaalia opinnäytetyöhöni. Tutkimustuloksista on myös hyötyä teille itsellenne ja yhdistyksellenne, koska saatte tulokset käyttöönnne.

Kaunis kiitos vastauksistasi ja aurinkoista kevättä!

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu

Aikuisopiskelija

Taina Vuori

Email taina.vuori@myy.haaga-helia.fi

Vantaan Yrittäjänaiset ry

Puheenjohtaja

Riitta Pallasvuo

Email riitta.pallasvuo@liike4k.fi

Yrittäjänäisten työn imu ja myönteiset tunteet omassa elämänhallinnassaan

Vantaan Yrittäjänaiset ry toteuttavat yhteistyössä HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun kanssa kyselytutkimuksen Yrittäjänäisten työn imusta ja myönteisistä tunteista omassa elämänhallinnassa. Tämä on jatkotutkimus aikaisemmin tehdylle tutkimukselle keväällä 2012.

Kysely on osa opinnäytetyötä. Vantaan Yrittäjänaiset ry saa tutkimustulokset ja -raportin käyttöönsä kesällä 2013 opinnäytetyön valmistuttua.

Tutkimus tehdään anonyyminä; yksittäisten vastaajien tiedot eivät ole tunnistettavissa.

Kaunis kiitos Sinulle, että annat aikaasi ja vastaat kyselyyn.

1. Mikä oli Työn imu -testin kokonaispistemääräsi?

Pistemäärä on kahden desimaalin tarkkuudella oleva luku väliltä 0 - 6.

_____ pistettä

2. Mikä on yrityksesi yhtiömuoto?

☐ Toiminimi

☐ Avoin yhtiö

☐ Kommandiittiyhtiö

☐ Osakeyhtiö

☐ Muu, mikä? _____

3. Mikä on yrityksesi päätoimiala? _____

4. Onko sinulla alaisia yrityksessäsi?

☐ Kyllä; Montako alaista sinulla on? _____

☐ Ei

5. Kuinka kauan olet toiminut yrittäjänä? (vastaus vuosina)

Voit antaa vastauksen myös desimaalilukuna, esim. 0,5 vuotta. _____

6. Mikä on ylin koulutustasosi?

- ☐ Peruskoulu tai vastaava
- ☐ Lukio tai ylioppilastutkinto
- ☐ Ammatillinen koulutus (= toisen asteen koulutus)
- ☐ Opistotasoinen koulutus
- ☐ Ammattikorkeakoulu
- ☐ Tiedekorkeakoulu/Yliopisto
- ☐ Muu, mikä? _____

7. Mikä on perhesuhteesi?

- ☐ Asun yksin
- ☐ Naimisissa/avopari, ei lapsia
- ☐ Naimisissa/avopari, on lapsia
- ☐ Naimisissa/avopari, lapset eivät enää asu kotona
- ☐ Yksinhuoltaja, asun lapseni/lasteni kanssa
- ☐ Jokin muu, mikä? _____

8. Onko sinulla lapsia?

- ☐ Kyllä; Minkä ikäisiä lapsia? _____
- ☐ Ei

9. Kuinka luonnehdit yrittäjänä vapaa-ajan ja työn yhteensovittamista?

	Erittäin paljon	Melko paljon	Ei paljon eikä vähän	Melko vähän	Ei lainkaan
Työ yrittäjänä haittaa tehtäviäni koto- na	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ yrittäjänä vie aikaa, jota haluaisin viettää läheisteni kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ yrittäjänä vie aikaa, jota haluaisin käyttää harrastuksiini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen itseni ylikuormittuneeksi tai ylityöllistyneeksi yritykseni vuoksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kotiasiat häiritsevät työtäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen itseni ylikuormittuneeksi tai ylityöllistyneeksi kotiasioiden vuoksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Kuinka usein tunnet seuraavia työn imun tuntemuksia?

Työn imu kuvaa työntekijän myönteisiä työhyvinvointikokemuksia. Tarkemmin työn imulla tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiotäytytymyksen tilaa, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen.

	Päivittäin	2-3 kertaa viikossa	1 kerran viikossa	2-3 kertaa kuukaudessa	1 kerran kuukaudessa	Muutaman kerran vuodessa	En lähes koskaan
Olen ylpeä työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähden aamulla työhön mielelläni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jaksan työskennellä pitkiä aikoja yhtäjaksoisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on haastavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni inspiroi minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen itseni energiseksi työskennellessäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen työni merkitykselliseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen uppoutuvani työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Kuinka paljon seuraavat asiat kuormittavat sinua?

	Erittäin paljon	Melko paljon	Ei paljon eikä vähän	Melko vähän	Ei lainkaan
Hermostuneisuus, ärtyneisyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nukahtamisvaikeudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Herääminen kesken unien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kykenemättömyys rentoutua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Epävarmuus työn riittävydestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Töitä on vaikea ennakoida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityksen taloudellisen tilanteen epävarmuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tekemättömät työt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omaan sairastumiseen liittyvät asiat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sairaalan lapsen hoitoon liittyvät asiat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijöiden sairauspoissaolot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijöiden äitiys- ja vanhempainvapaat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Missä määrin koet stressin heikentävän työtehoasi?

- ☐ Erittäin paljon
- ☐ Melko paljon
- ☐ Ei paljon eikä vähän
- ☐ Melko vähän
- ☐ Ei lainkaan

13. Millaiseksi koet oman työsi?

- ☐ Erittäin mielenkiintoinen
- ☐ Melko mielenkiintoinen
- ☐ Neutraali
- ☐ Melko mielenkiinnoton
- ☐ Ei yhtään mielenkiintoinen

14. Millaiseksi luonnehdit kykyjäsi ratkaista haastavia ja vaikeita tilanteita yrityksessäsi?

- ☐ Erinomainen
- ☐ Hyvä
- ☐ Tyydyttävä
- ☐ Välttävä
- ☐ Huono

15. Kuinka usein harrastat omaa suosikkilajia?

Positiivisen stressin eli eustressin yksi yleisimmistä lähteistä on liikunta, jooga tai muu vapaa-ajan harrastus.

- ☐ Useita kertoja viikossa
- ☐ Kerran viikossa
- ☐ Kerran kahdessa viikossa
- ☐ Kerran kuukaudessa
- ☐ Harvemmin
- ☐ En koskaan

16. Miten huolehdit omasta hyvinvoinnistasi? _____

17. Kuinka arvioit omaa työkykyäsi ja jaksamistasi?

- ☐ Erittäin hyvä
☐ Melko hyvä
☐ Ei hyvä eikä huono
☐ Melko huono
☐ Erittäin huono

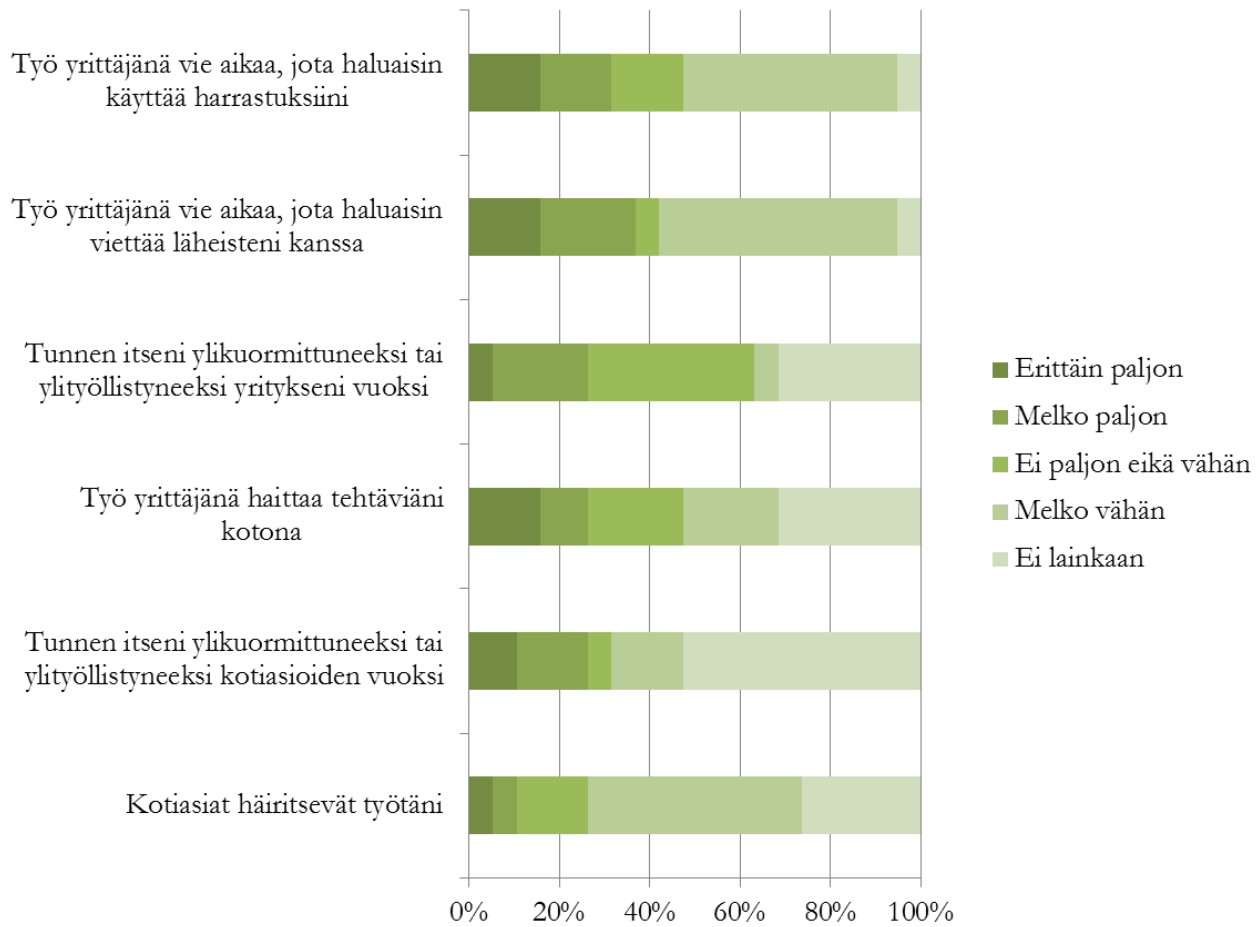
18. Työ ja monet ulkoiset asiat vaikuttavat hyvinvointiisi. Arvioi omalta kohdaltasi ovatko alueet kunnossa vai aiheuttavatko ne ongelmia.

	Erittäin myönteinen	Melko myönteinen	Neutraali	Melko ongelmallinen	Erittäin ongelmallinen
Läheinen ihmissuhde, perhe-elämä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omat voimavarat ja kyvyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oma työ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulevaisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ihmissuhteiden hoitaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mieliala yleensä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perheenjäsenten terveys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taloudellinen tilanne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

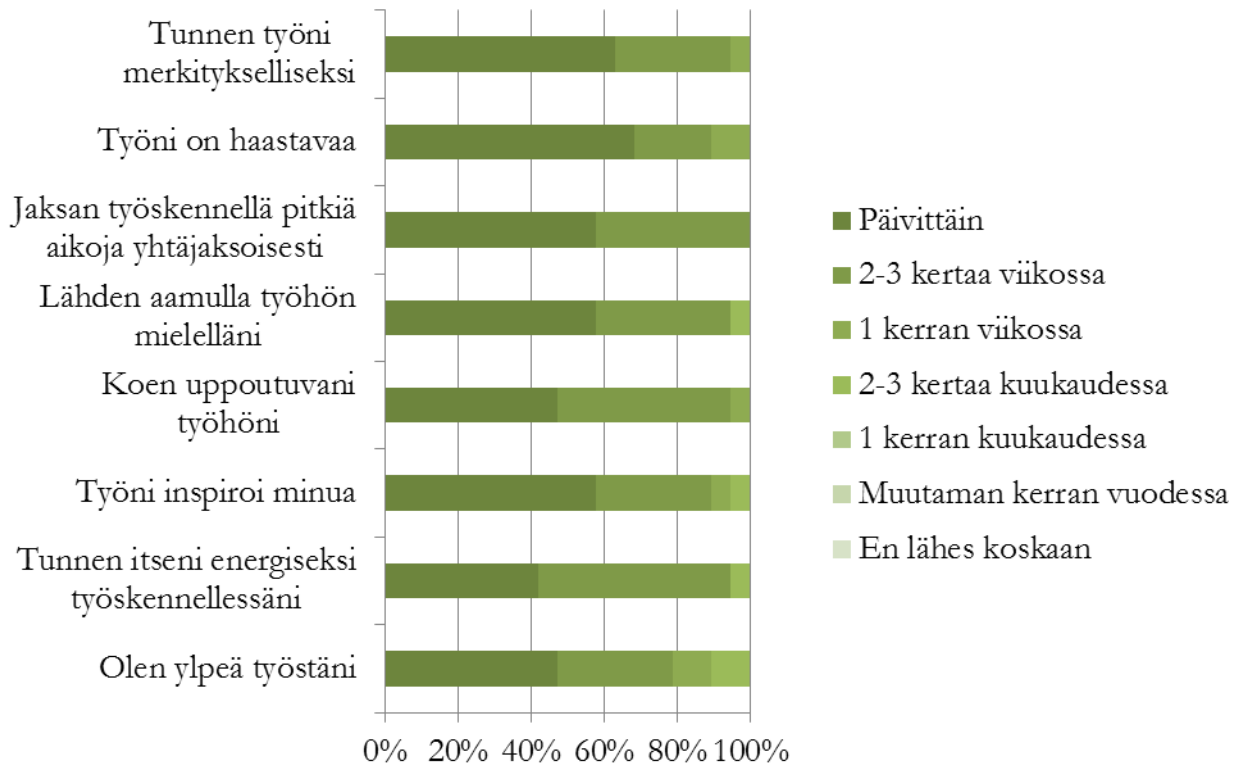
19. Missä määrin koet työssäsi psykologisia ulottuvuuksia?

	Erittäin paljon	Melko paljon	Ei paljon eikä vähän	Melko vähän	Ei lainkaan
Minulla on itseluottamusta omista kyvyistäni onnistua haasteellisista tehtävistä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on toivoa ja halua kulkea tavoitteita kohti ja tarvittaessa löytää vaihtoehtoisia polkuja niiden saavuttamiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on realistista optimismia menestyä nyt ja tulevaisuudessa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on sitkeyttä, joustavuutta ja palautumiskykyä kohdattaessa ongelmia ja esteitä, eivätkä ne lannista minua.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

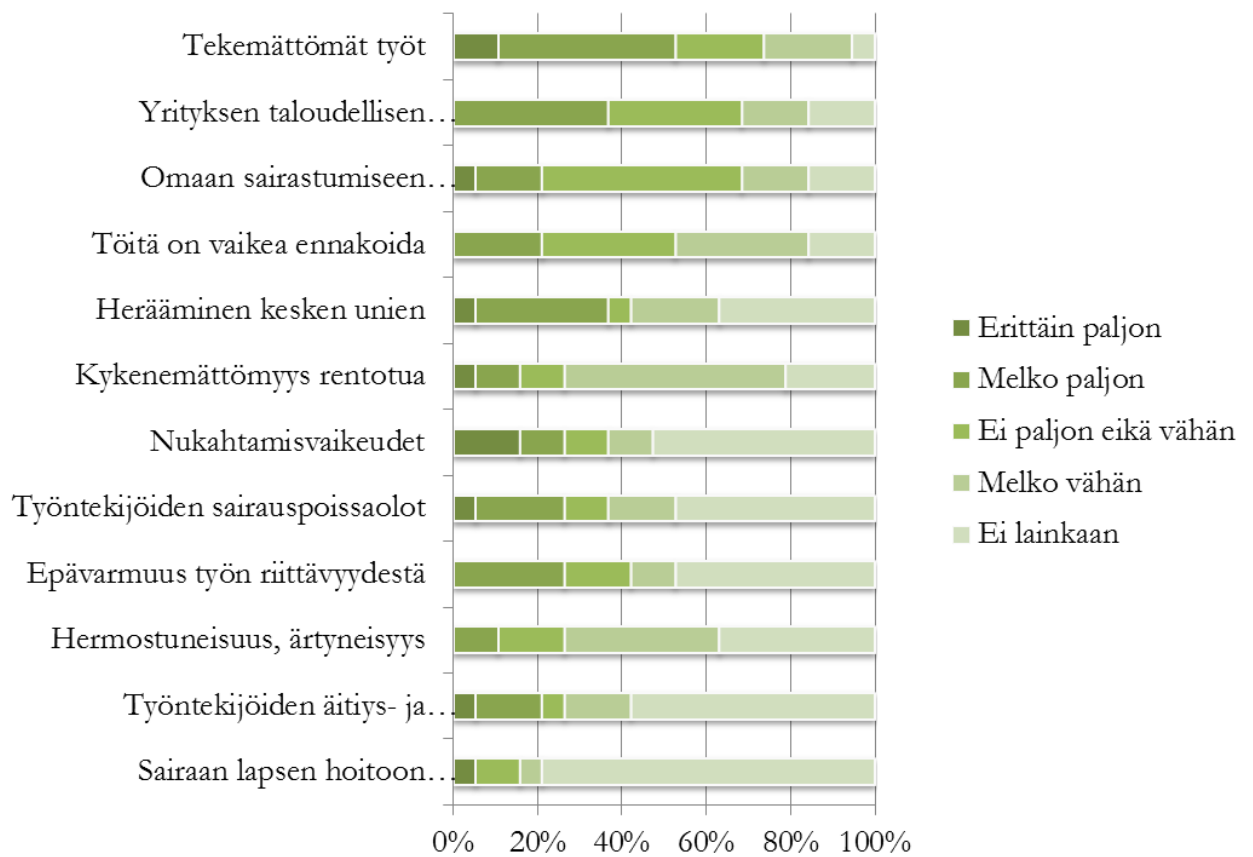
Liite 3. Vapaa-ajan ja työn yhteensovittaminen (kysymys 9)



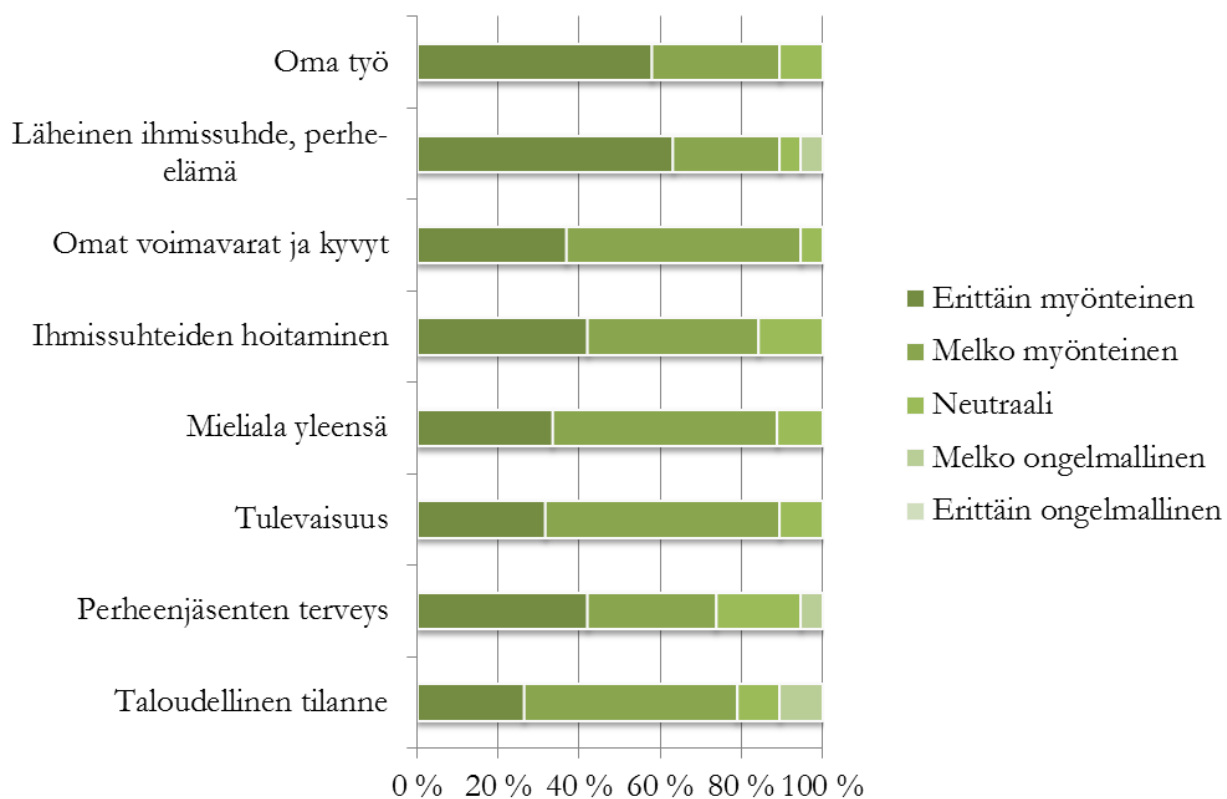
Liite 4. Työstä koettuja työn imun tuntemuksia (kysymys 10)



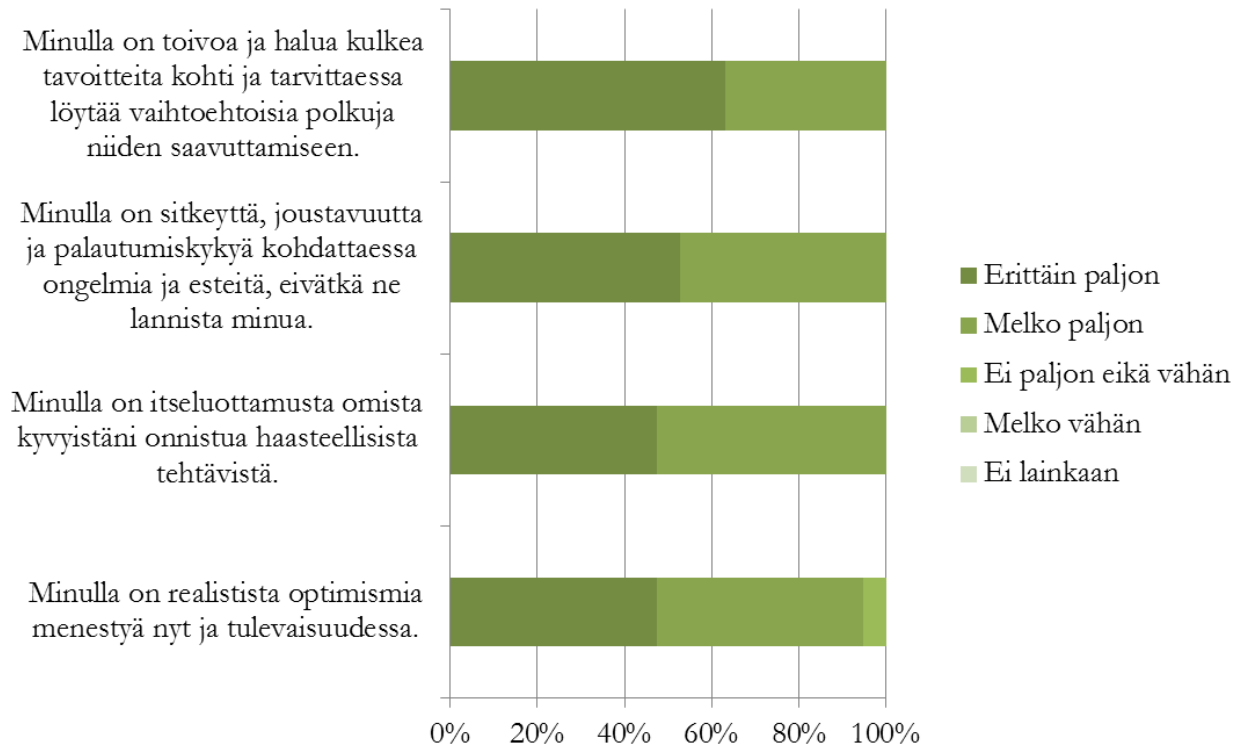
Liite 5. Työtä kuormittavia asioita (kysymys 11)



Liite 6. Ulkoisten asioiden vaikutus hyvinvointiin (kysymys 18)



Liite 7. Psykologisten ulottuvuuksien kokeminen työssä (kysymys 19)



Liite 8. Työn imun ja Likertin asteikon kysymysten väliset korrelaatiot

Spearman's rho		1. Mikä oli Työn imu -testin kokonaispistemääräsi?:pistettä
9. Kuinka luonnehdit yrittäjänä vapaa-ajan ja työn yhteensovittamista?:Tunnen itseni ylikuormittuneeksi tai ylityöllistyneeksi yritykseni vuoksi	R	-,389
	N	17
10. Olen ylpeä työstäni	R	,612**
	N	17
10. Lähdän aamulla työhön mielelläni	R	,582*
	N	17
10. Jaksan työskennellä pitkiä aikoja yhtäjaksoisesti	R	,571*
	N	17
10. Työni on haastavaa	R	,529*
	N	17
10. Työni inspiroi minua	R	,709**
	N	17
10. Tunnen itseni energiseksi työskennellessäni	R	,650**
	N	17
10. Tunnen työni merkitykselliseksi	R	,491*
	N	17
10. Koen uppoutuvani työhöni	R	,519*
	N	17
11. Kuinka paljon seuraavat asiat kuormittavat sinua?:Epävarmuus työn riittävydestä	R	-,523*
	N	17
11. Kuinka paljon seuraavat asiat kuormittavat sinua?:Töitä on vaikea ennakoida	R	-,531*
	N	17
11. Kuinka paljon seuraavat asiat kuormittavat sinua?:Tekemättömät työt	R	-,581*
	N	17
12. Missä määrin koet stressin heikentävän työtehoasi?	R	-,490*
	N	17
13. Millaiseksi koet oman työsi?	R	,696**
	N	17
18. Työ ja monet ulkoiset asiat vaikuttavat hyvinvointiisi. Arvioi omalta kohdaltasi ovatko alueet kunnossa vai aiheuttavatko ne ongelmia.:Oma työ	R	,368
	N	17

Liite 9. Yrittäjyys vuosina ja Likertin asteikon kysymysten väliset korrelaatiot

Spearman's rho		5. Kuinka kauan olet toiminut yrittäjänä? (vastaus vuosina):Voit antaa vastauksen myös desimaalilukuna, esim. 0,5 vuotta.
10. Lähdän aamulla työhön mielelläni	R	,394
	N	19
10. Työni on haastavaa	R	,425
	N	19
10. Tunnen itseni energiseksi työskennellessäni	R	,345
	N	19
10. Tunnen työni merkitykselliseksi	R	,493*
	N	19
11. Epävarmuus työn riittävydestä	R	-,334
	N	19
11. Sairaalan lapsen hoitoon liittyvät asiat	R	-,373
	N	19
12. Missä määrin koet stressin heikentävän työtehoasi?	R	,321
	N	19
13. Millaiseksi koet oman työsi?	R	-,360
	N	19
14. Millaiseksi luonnehdit kykyjäsi ratkaista haastavia ja vaikeita tilanteita yrityksessäsi?	R	-,360
	N	19
17. Kuinka arvioit omaa työkykyäsi ja jaksamistasi?	R	-,572*
	N	19
18. Omat voimavarat ja kyvyt	R	-,427
	N	19
18. Oma työ	R	-,339
	N	19
18. Perheenjäsenten terveys	R	-,473*
	N	19
19. Minulla on itseluottamusta omista kyvyistäni onnistua haasteellisista tehtävistä.	R	-,318
	N	19
19. Minulla on toivoa ja halua kulkea tavoitteita kohti ja tarvittaessa löytää vaihtoehtoisia polkuja niiden saavuttamiseen.	R	-,508*
	N	19
19. Minulla on realistista optimismia menestyä nyt ja tulevaisuudessa.	R	-,366
	N	19
19. Minulla on sitkeyttä, joustavuutta ja palautumiskykyä kohdattaessa ongelmia ja esteitä, eivätkä ne lannista minua.	R	-,453
	N	19